

Cooperativa Trabajadores Democráticos de Occidente (TRADOC)

Cerca de un pequeño pueblo mexicano llamado El Salto, el cual se encuentra a menos de 30 kilómetros al sur de Guadalajara, Jalisco, encontrarán una de las cooperativas más nuevas y más exitosas del mundo. La cooperativa se llama TRADOC, que significa Trabajadores Democráticos de Occidente. Esta cooperativa tiene poco más de 10 años y produce todo tipo de llantas.

Como en otras cooperativas, no todos los que trabajan en la planta se convierten inmediatamente en dueños miembros de TRADOC. Al momento, existen alrededor de 1,250 personas trabajando en la planta, y todos ellos pertenecen a una cooperativa llamada Producción Empresarial Profesional, SC (PROEM). Aproximadamente la mitad de todos los socios de PROEM son dueños de TRADOC. Después de cinco años como socio en PROEM, las personas pueden convertirse en socios de TRADOC. El costo para ser miembro de TRADOC no es alto. PROEM se creó en un acuerdo con TRADOC y Corporación de Occidente SA (COOCSA), la cual es una empresa formada por una sociedad, que se describirá más adelante en este artículo.

Esta es la historia de cómo se creó la cooperativa y de su éxito como tal.

Los Antecedentes

El 15 de febrero de 2016, el Presidente de nuestra cooperativa, tres colegas¹ y yo, pasamos la mañana hablando con el Presidente Jesús Torres Nuño², quien habló a nombre de TRADOC.

Esta extraordinaria historia fue escrita con base en lo que aprendimos del Presidente



Torres, así como de otros artículos públicos y material a nuestro alcance. La información a continuación incluye algunos de los puntos más importantes de esa conversación y de nuestra investigación. Aprendimos que la empresa tiene una larga y sorprendente historia que comenzó en 1931, cuando fabricaban tenis, y en 1935 cambiaron a la producción de llantas de hule.

Jesús Torres Nuño, Presidente de COOCSA y líder de la Cooperativa Trabajadores Democráticos de Occidente (Tradoc)

¹ Nuestra junta fue organizada por el Sr. Luis Ceneviz, Gerente General, responsable de Cooper Tires. Así mismo, se encontraba con nosotros Alfredo Molina, Sandy Wallace, Patrick O'Conner y nuestro Presidente Greg Wallace. La Srta. Ashley Hermosillo Bagwell nos apoyó con la excelente traducción en lo que fue una enérgica conversación. De igual manera, proporcionó su apoyo en finalizar el borrador de este artículo.

² Jesús Torres Nuño es el Presidente de Corporación de Occidente, S.A. de C.V., la cual es una sociedad entre la cooperativa TRADOC y Cooper Tire. El Sr. Torres también es socio de la cooperativa de TRADOC.

El nombre de la primera empresa fue EUZKADI.

En 1950, BF Goodrich adquirió participación mayoritaria. De 1992-1998, Carlos Slim, uno de los hombres más ricos del mundo y hombre de negocios mexicano, junto con General Tire se convirtieron en dueños de Euzkadi. En 1998, Carlos Slim, probablemente viendo la tendencia en la industria llantera vendió la empresa a Continental Tire, con sede en Hannover, Alemania.



Se Forman las Líneas de Batalla

En 1998, con la creciente competencia, resultado de la globalización, el nuevo dueño, Continental, le exigió a los trabajadores del sindicato que operaban la planta en El Salto a trabajar siete días a la semana y en turnos de 12 horas, a aceptar una reducción de su salario, acelerar el trabajo, permitir recorte de personal, ignorar la antigüedad para postulaciones internas, y eliminar las prestaciones como el transporte pagado por la empresa para los trabajadores, así como las utilidades. Además, impusieron un nuevo Reglamento Interior de Trabajo.

Al momento, Continental era una gran corporación multinacional que operaba alrededor de 25 plantas en diferentes países.



Continental argumentaba que la planta en El Salto debía operar como su planta en Portugal; sin embargo, el sindicato respondió con el argumento de que

Continental tenía muchas otras plantas que no operaban mejor que la de El Salto, y que ellos no debían de compararlos con Portugal. El sindicato respondió sugiriendo que Continental viera lo que los trabajadores en Alemania o en Estados Unidos estaban haciendo y percibiendo. Era obvio que la industria llantera alrededor del mundo estaba experimentando dificultades y en aquellas otras plantas, los trabajadores sentían que no tenían otra opción más que aceptar las exigencias de los dueños. En El Salto, ¡los líderes sindicales y sus trabajadores se negaron! Poco tiempo después, Continental despidió a 18 trabajadores de El Salto, todos ellos líderes sindicales, con la esperanza de doblar a los demás. El Presidente actual, Jesús Torres Nuño, mismo con quién nos reunimos para escuchar su historia fue uno de ellos. Fue en ese momento cuando el sindicato decidió tomar acción y luchar para proteger sus empleos y su sustento. El sindicato se comprometió a seguir pagando los salarios de aquellos que habían sido despedidos - una práctica que provenía desde los años sesenta del siglo pasado- y eligieron al señor Torres como su Secretario General.

El Lock Out por parte de Continental

Debido a que los trabajadores del sindicato se negaron a aceptar sus exigencias, en la tarde del 16 de diciembre de 2001, Continental decidió hacer un cierre patronal e impidió que los trabajadores entraran a la planta. Más tarde, se dieron cuenta de que fue una mala estrategia de negocios y le costó bastante caro a Continental, ya que esta era una medida ilegal.

Este fue un tiempo muy difícil y emotivo para los trabajadores. Con muy poco para vivir, varios de los trabajadores se vieron obligados a salirse del área para buscar trabajo en otros lugares. Al mismo tiempo, aquellos que continuaban en la lucha se mantenían vigilantes y colocaron barricadas para evitar que saliera maquinaria o se entrara o saliera de la planta, las cuales se tenían que cuidar 24 horas al día.

Poco después de un mes, los miembros del sindicato se declararon formalmente en huelga contra la planta que había cerrado. Esto significó que otros miembros de la familia tuvieron que ayudar para llevarles de comer y beber a aquellos que se encontraban en la entrada de la planta, así como a trabajar para cubrir los gastos.

Esto también los llevó a colocar costales de arena para bloquear a Continental, que pretendía usar tráileres para romper la huelga y sacar más de 70,000 llantas que se encontraban en la planta. El eslogan de los trabajadores fue “Ni un solo tornillo saldrá”.



Poco tiempo después, Continental comenzó a presionar al gobierno y pidieron que se utilizara la fuerza policial para terminar con lo que llamaban una huelga ilegal. El

Presidente de México, el Sr. Vicente Fox, declaró públicamente que ese tipo de incidentes debían ser tratados a la brevedad posible ya que eran malos para la inversión extranjera. Los trabajadores se mantuvieron unidos en solidaridad, y no se quedaron callados.



Los trabajadores protestaron localmente, en los alrededores de la planta, y en Guadalajara, la segunda ciudad más grande de México. Se manifestaron en varias ciudades camino a la ciudad de México pidiendo apoyo para su causa. ¡Estuvieron activos en eventos cerca de la planta y en procesos legales casi sin descanso! A menudo, Continental solicitaba que la policía y agitadores intimidaran a los trabajadores del sindicato. Finalmente, ¡los trabajadores contraatacaron las acciones de Continental a nivel local llevando el tema de su “huelga ilegal” a los tribunales laborales a nivel federal! Después de dos años de esfuerzos y batallas legales (y 1141 días sin ingresos) un Tribunal Colegiado en materia laboral emitió su fallo confirmando que las acciones del sindicato, en efecto, eran legales y dentro del marco de las leyes del país; su huelga era completamente legal. Esta fue una gran derrota para Continental, ya que ahora debían pagar sueldos caídos; aún tenían una fábrica inactiva, y no parecían tener ninguna solución al respecto. Definitivamente, este no era el resultado que Continental había previsto.

El Presidente Torres nos explicó que durante ese tiempo, la situación económica era bastante difícil, y que con la globalización de los mercados, la competencia estaba aumentando en todas partes. Continental estaba cerrando plantas en Austria, Suecia y Holanda en esos tiempos. Otras compañías como Goodyear, Uniroyal y Firestone también estaban batallando para sobrevivir. Eran momentos de gran ansiedad e incertidumbre en todo el mundo. Además eran los tiempos del ataque a las torres gemelas en Nueva York, y la guerra contra el terrorismo estaba en pleno auge.



El Presidente Torres comentó que a pesar de las circunstancias en otras partes del mundo, este era un momento de unidad entre los trabajadores. Después de tres años de una larga lucha, estaban decididos y convencidos de que si persistían, algún día tendrían sus empleos de nuevo.

Los trabajadores se alentaban los unos a los otros diciendo “Resistiremos un día más que Continental”. La lucha había fortalecido a los trabajadores como grupo. A pesar de su victoria legal y el pago de sueldos caídos que esperaban, los trabajadores todavía tenían que continuar con la lucha por obtener empleo. No estaban solos. Sus familias seguían apoyándolos, otros sindicatos mexicanos apoyaban su causa, e incluso otros sindicatos que se habían rendido ante las exigencias de Continental animaban a los trabajadores de Euzkadi a seguir peleando por su trabajo. Otros sindicatos les ofrecieron su apoyo y los alentaban a seguir con su lucha. De igual manera, recibieron ayuda de la cooperativa de Pascual. El Presidente Torres afirmó que “Teníamos que permanecer positivos, en las buenas y en las malas”.

Rumbo a la Siguiente Batalla



Los líderes locales y los trabajadores sabían que aunque habían obtenido esa victoria, la lucha contra Continental aún no había terminado. Todavía no tenían empleo. Sabían que tenían que llevar la pelea hasta las oficinas centrales de Continental en Hanover, Alemania, y a los accionistas de la compañía para presionarlos y obtener mayores concesiones. Lo llevaron a cabo asistiendo y

manifestándose en las asambleas anuales entre 2002 y 2005. El saber que Alemania sería anfitrión de la Copa Mundial FIFA en 2006 y que quería evitar todo tipo de publicidad negativa, les dio a los trabajadores una gran ventaja para presionar a Continental para que aceptara algún acuerdo con sus antiguos empleados mexicanos. Durante la huelga, representantes del sindicato y otros trabajadores de apoyo viajaron en tres diferentes ocasiones a Alemania para manifestarse y negociar. Se trataba de llevarle el problema a la empresa hasta su madriguera.

¡La estrategia de hacer la situación pública tanto en México como en Alemania funcionó! Pronto líderes políticos en México y en Alemania comenzaron a presionar para que se resolviera el problema tan pronto como fuera posible y de una manera adecuada. LA ONG “German Watch” y otros organismos como Deutsche Welle DW TV comenzaron a reportar dentro de Alemania y en el extranjero respecto a lo que estaba ocurriendo.

Además, el documentalista alemán Michael Enger, quien había seguido los pasos de este largo conflicto desde el año 2002 logró que se proyectara un video a través de la cadena

alemana Deutsche Welle (DW), y del Canal franco alemán *Arte*, haciendo público el problema en Alemania. Así mismo, se publicaron numerosos artículos periodísticos en aquel país.

En agosto de 2004, el Director Ejecutivo de Continental, Manfred Wennemer, ¡le hizo una oferta firme al sindicato!

La oferta fue cederles el 50% de la planta a los trabajadores por sus sueldos caídos y vender el otro 50% a su distribuidor mexicano Llanti Systems. Esto no era lo que los líderes sindicales o los trabajadores estaban esperando. Ellos simplemente querían recuperar su empleo. Sin embargo, Llanti Systems no estaba interesado en comprar la planta y tener un sindicato y empleados por ningún precio. Ellos tenían algo más en mente. La dirección de Llanti Systems abiertamente declaró: “No estamos locos. Sabemos de lo que ustedes son capaces. Estamos interesados en que ustedes sean nuestros socios, no nuestros empleados”. Entonces el Presidente Torres comentó: “Dijimos: ¿No hay otra salida? Pues, tenemos que intentarlo”. Con las negociaciones llegando a su fin, Continental³ también se comprometió a venderles materia prima a los nuevos dueños, a comprar la producción de la planta y a proporcionarles soporte técnico durante un año. Cuando los representantes de Continental firmaron los documentos de cesión de la planta a los nuevos dueños dijeron: “Venimos a entregar al muertito”. Por cierto, que ninguno de los compromisos de Continental se cumplió al 100%, y después de tan sólo 5 meses, la gerencia de Continental argumentó que podían comprar llantas más baratas en otro lugar, y ya no estaban dispuestos a seguir trabajando con los nuevos dueños.



Estos son los cambios de propiedad que comenzaron a finales de 2004: Uno de los primeros pasos fue la creación de una organización cooperativa formal.

Se formó una nueva cooperativa llamada Trabajadores Democráticos de Occidente (TRADOC) formada por 587 antiguos trabajadores de la planta de Euzkadi.

Al mismo tiempo, una nueva entidad legal llamada Corporación de Occidente, S.A (COOCSA) se creó. Los dueños de COOCSA eran:

Los dueños de Corporación de Occidente SA (COOCSA) eran la cooperativa recientemente creada Trabajadores Democráticos de Occidente (TRADOC) por un 50% y Llanti Systems el otro 50%.

³ Está claro que Continental estaba cansado de lidiar los con los trabajadores de Euzkadi en El Salto, México y solamente quería que esta situación, ahora pública, desapareciera. Cabe resaltar que a finales de 2004 Continental tuvo varias inversiones diversificadas en todo el mundo con activos consolidados de más de \$10 mil millones de USD.

Después Corporación de Occidente SA (COOCSA) compró el 100% de la planta y equipo bajo las cláusulas de varios acuerdos, en los cuales:

- Continental recibió un pago estimado de \$40 millones de USD de Llanti Systems, y
- Continental se liberó de su deuda con sus antiguos empleados por sueldos perdidos y liquidaciones, también estimados en \$40 millones de USD.

Todos estos complicados cambios de propiedad se llevaron a cabo en el último trimestre de 2004 y a principios de 2005. Los detalles de cómo se distribuirían los costos (incluyendo mano de obra) e ingresos entre COOCSA; TRADOC y Llanti Systems, como su distribuidor, también se acordaron en ese tiempo.

En un artículo corto como este es difícil expresar adecuadamente tantas actividades que se llevaron a cabo y toda la carga de sentimientos de las personas clave involucradas. Evidentemente, los trabajadores de Euzkadi, con la determinación y compromiso de sus líderes, resultaron ser una seria molestia para el Director Ejecutivo⁴ de Continental en Alemania. A pesar de que no se detalla en este artículo, esta fue claramente una batalla entre el poder de una corporación global y la voluntad de un grupo relativamente pequeño de trabajadores que estuvieron dispuestos a levantarse y pelear por lo que ellos consideraban que era justo y correcto.



Poniendo las llantas a rodar de nuevo

En febrero de 2005, las puertas de la planta se abrieron y los antiguos empleados entraron por primera vez como dueños. De los 940 empleados que había cuando Continental cerró la planta en diciembre de 2001, quedaron sólo 587. Los otros 353, por razones económicas y de sustento tuvieron que abandonar la causa⁵ y aceptaron su pago de liquidación por parte de Continental y no formaron

parte de los cambios de propiedad descritos anteriormente.

Echar a andar una gran planta que había permanecido inactiva y abandonada por más de tres años conllevó un enorme esfuerzo por parte de los nuevos dueños. La mayoría del equipo requería reparaciones debido a daños ocasionados por el clima (polvo, óxido y otros daños por tormentas eléctricas). Durante los primeros dos meses, no había electricidad y los trabajadores tenían que cuidarse de no ser mordidos por serpientes que

⁴ Los reportes anuales de 2005 de la Corporación de Continental indican que el Director Ejecutivo con opción de compra de acciones recibió más de \$3 millones de UDS en compensaciones ese año. También había una pequeña nota en el reporte anual que mencionaba que la planta de El Salto, México había sido vendida sin pérdidas para Continental.

⁵ Los trabajadores que aceptaron fondos por parte de Continental fueron considerados como traidores a la causa y no se les permitió formar parte de la nueva cooperativa.

habían entrado a la planta durante su inactividad. Tomó tiempo y mucho trabajo para que la planta comenzara a producir nuevamente. Cinco meses después, a principios de julio de 2005, la planta y sus nuevos dueños produjeron la primera llanta. Menos de un año antes, los trabajadores ni se imaginaban que eso podía suceder. Salvador “Chava” Hernández, uno de los trabajadores presentes ese día, dijo: “Todos corrimos a tomarnos una foto con la primera llanta. Era una llanta de camión. Y muchas, muchas personas trabajaron en esa llanta. Cada quien haciendo lo que le correspondía.”

Asuntos organizacionales y financieros

La transición de ser empleados miembros de un sindicato a ser dueños miembros de una cooperativa en sociedad con una empresa privada fue un evento inédito en la industria llantera. Los trabajadores sabían que ahora eran dueños, pero tenían varios detalles técnicos y otras situaciones que solucionar. También necesitaban aprender lo que implicaba ser los responsables directos del resultado de su trabajo.

El Presidente Torres comentó que ellos realmente no sabían cómo manejar los aspectos técnicos de la planta, y tuvieron que enseñarse ellos mismos a operar como una cooperativa. Recibieron consultoría de algunas ONG’s así como de otras cooperativas, como la cooperativa de Pascual, también ubicada en México. En la mayor parte de las áreas de producción, los trabajadores dedujeron lo que les funcionaría y simplemente hicieron lo que les parecía correcto. Establecieron talleres de capacitación y crearon una cultura laboral totalmente cooperativista dentro de su lugar de trabajo. Todos trabajaban juntos para asegurar que la calidad de sus llantas fuera alta. Sabían que ahora ellos eran responsables de las vidas de miles de personas que estarían usando sus llantas.

Durante ese tiempo, muchos otros aspectos organizacionales, administrativos y financieros tuvieron que ser atendidos. Decidir qué sería justo para los nuevos socios en cuanto a percepciones y prestaciones en un mundo altamente competitivo, y que al mismo tiempo fuera rentable, era algo que nunca antes habían tenido que considerar.

Mientras que los sueldos caídos ayudaron a comprar el 50% del negocio, diariamente había costos de arranque para restablecer la producción y las ventas. Una de sus primeras grandes ventas fue de 150,000 llantas a Walmart, las cuales se vendieron por debajo del costo sólo para mantener las líneas de producción trabajando y el flujo de efectivo. Sin embargo, fue la única ocasión en que se vieron precisados a venderle a esa gran transnacional.

Había cambios que se estaban llevando a cabo en la industria llantera. Las llantas radiales estaban remplazando rápidamente a las llantas con cámara. Se necesitaban nuevos equipos, nuevos materiales y nuevos procesos. Surgían más gastos y eran necesarios más fondos. Para que la empresa siguiera en marcha era indispensable obtener soporte financiero del gobierno estatal y federal. A pesar de que el Presidente Torres no dio detalles durante nuestra reunión, supimos por medio de otras fuentes que él fue una

pieza fundamental para obtener, después de varios intentos, el apoyo financiero que necesitaban.

Durante los primeros años, la sociedad operó financieramente en números rojos. El liderazgo de TRADOC reconoció que requerían otro socio para poder obtener materia prima a precio de mayoreo, así como para ayudarlos a vender mayor producción internacionalmente. Tuvieron conversaciones con diferentes posibles socios, incluyendo a Pirelli y Bridgestone. TRADOC estaba buscando un socio que estuviera dispuesto a respetar sus valores cooperativistas y su cultura de trabajo. En palabras del Presidente Torres, “¡la conversación con Pirelli terminó rápidamente y echando chispas!” Suponemos que los involucrados no estaban hablando el mismo idioma exactamente, ni tenían los mismos propósitos en mente.

Después, los dueños de COOCSA iniciaron conversaciones con Cooper Tire acerca de tener participación accionaria en la empresa. A pesar de que Cooper Tire es una empresa que cotiza en la bolsa y su interés principal es el incremento de ganancias para los accionistas, sus valores corporativos tradicionales y su cultura administrativa parecían estar alineados con los de la cooperativa y los de Llanti Systems. Además, Cooper Tire se encontraba en una posición para traer suficientes materias primas a mejor precio, y para alcanzar mercados internacionales para vender sus llantas. Por lo tanto, después de conversaciones y negociaciones, en 2008, Cooper Tire decidió comprar 30% de la participación de Llanti Systems al momento, y 8% de la participación de TRADOC.

Cooper Tire se comprometió a encargarse de la venta de casi toda la producción de COOCSA en México, Estados Unidos, (y más tarde Brasil), y también a proveer la materia prima necesaria a mejor precio.

A continuación, las transacciones financieras que ocurrieron en 2008:

Llanti Systems le vende 30% del 50% de su participación en COOCSA a Cooper Tire.

TRADOC vio reducida su participación en un 8% del 50% de su participación en COOCSA a Cooper Tire, debido a la inversión inicial de esta empresa, que significó un importante aumento de capital.

Esto quiere decir que la propiedad de COOCSA se divide de la siguiente manera:

- TRADOC tiene 42%
- Cooper Tire 38% y
- Llanti Systems 20%

En 2009, Cooper Tire compró el 20% restante de Llanti Systems, con lo cual la

Llanti Systems le vende 20% de su participación en COOCSA a Cooper Tire

Esta transacción resulta en lo siguiente:

- Cooper Tire tiene 58%
- TRADOC 42%

participación quedó de la siguiente manera:

Organizacionalmente en COOCSA, Cooper tiene cuatro miembros en la junta directiva y TRADOC tiene tres. Las decisiones se pueden tomar sólo si el 75 por ciento de los directivos están de acuerdo, o el 100 por ciento para decisiones importantes como inversiones o ventas de activos. También se acordó que no se llevaría a cabo ninguna otra dilución de la participación tanto de TRADOC como de Cooper Tire.

TRADOC como Cooperativa de Trabajadores

TRADOC tiene una asamblea general dos veces al año, y todas las decisiones importantes son votadas por todos los miembros. La asamblea general también se encarga de elegir a los tres socios que estarán en la junta directiva de COOCSA, de sus mismos socios. Jesús Torres Nuño, quien es Presidente de COOCSA, ha sido elegido por la asamblea general como parte de la junta directiva. En el acuerdo con Cooper la presidencia es rotativa cada dos años. Existe un Consejo Administrativo que se encarga de las decisiones cotidianas de TRADOC. También existe un Consejo de Vigilancia que revisa las finanzas de la cooperativa y puede opinar respecto a las decisiones de la misma. Administrativamente, existen 7 niveles de salarios en la cooperativa. Los niveles se basan en el esfuerzo físico y la responsabilidad. Los Miembros del Consejo Administrativo normalmente se encuentran en el nivel más alto. Es decir, no pueden ganar más que el socio mejor pagado, limitando los ingresos de los Consejeros, a diferencia de otras cooperativas.



Actualmente, entendemos que los ingresos de los socios de TRADOC son los más altos de la industria llantera en México. También cabe resaltar que, hoy en día, hay mujeres trabajando como socios de TRADOC.

Trabajar como dueño en una cooperativa es muy diferente a trabajar como empleado en un sindicato. Con el tiempo, la cooperativa tendrá que cambiar y evolucionar a medida que aumenta la cantidad de

socios, y que las circunstancias cambien.

Me pareció interesante darme cuenta, mientras investigaba acerca de esta historia, que los representantes de TRADOC han estado ofreciendo consultoría y apoyo a otra cooperativa textil en Ocotlán. Debido al origen de TRADOC como un sindicato de trabajadores solidarios, a menudo ofrecen ayuda y apoyo a otras luchas obreras y cooperativas tanto en México como en otras partes de Latinoamérica. Ocasionalmente, los valores y creencias de una cooperativa pueden chocar con los valores y creencias de grandes corporaciones. Sin embargo, Cooper y TRADOC han sabido respetarse mutuamente en esta relación bastante única pero exitosa.

En los fundamentos del modelo cooperativista, se encuentra la noción de que los intereses de todos los involucrados deben ser atendidos. Desde el punto de vista de

TRADOC, los involucrados incluyen a los dueños, contratistas, proveedores, socios, clientes, así como a la comunidad.

Retos actuales y futuros

COOCSA, por medio de Cooper Tire, vende su producción en Estados Unidos y en Brasil. Aproximadamente 800 socios producen alrededor de 18,000 llantas al día, en 3 turnos, seis días a la semana. Se planea que en marzo y abril se aumente la plantilla a 1,200 socios y comenzar con 3 turnos 7 días a la semana, con una producción estimada de 22,000 llantas al día.

Dicho incremento en la producción y en la fuerza de trabajo traerá consigo nuevos retos en tecnología, recursos humanos y logística. Sin embargo, el Presidente Torres es optimista y sabe que podrán sobrellevarlos.



El Presidente Torres explicó algunos de los retos que está enfrentando la cooperativa. Indicó que la industria llantera es altamente competitiva, y algunas de las medidas que TRADOC ha tenido que tomar para permanecer competitivos no siempre han sido agradables, pero

siendo dueños y trabajadores al mismo tiempo, ellos saben que son necesarias de vez en cuando. De alguna forma, esta es una fortaleza única en este tipo de estructura.

El Presidente Torres comentó que el hecho de que gente joven esté ingresando e involucrándose en TRADOC ha sido un tanto difícil. Las personas que no han estado involucradas previamente, a menudo tienen valores y prioridades diferentes.

Así mismo, el Presidente Torres también nota que la expansión de las operaciones y la entrada de una gran cantidad de nuevos socios traerán consigo nuevas situaciones y retos que requerirán capacitación respecto a su trabajo, pero también acerca de los valores y principios de la cooperativa. También indicó que la capacitación siempre es un desafío para ellos.

Al hablar de los retos, es interesante escuchar al Presidente Torres, como líder de una empresa relativamente nueva, decir que existe una necesidad de reinventar el negocio para poder ser exitosos en el futuro. Debido a que nuestra reunión estaba por terminar, no profundizamos más respecto a ese comentario. Probablemente dicho comentario será la base para una futura conversación.

A pesar de que no era parte de nuestra intención original, terminamos nuestra reunión preguntándole si estarían interesados en explorar la posibilidad de vender llantas de TRADOC a una cooperativa nacional en Canadá. La respuesta del Presidente Torres fue la esperada... “Claro, ¿por qué no?” Así que, en un futuro cercano veremos si están interesados primeramente, y después, si existe un caso de negocios para llevarlo a cabo, bajo nuestros acuerdos comerciales actuales.

Para Concluir

Después de haber leído este artículo, creemos que podrán notar las circunstancias y las dificultades por las cuales los trabajadores han tenido que pasar para que TRADOC (Cooperativa Trabajadores Democráticos de Occidente) sea lo que es el día de hoy.

Hasta donde nosotros sabemos, este es un acuerdo de sociedad único que no ha sido analizado detenidamente hasta el momento. Parece haber mucho que aprender en cuanto a la relación respetuosa que se ha desarrollado entre Cooper Tire y TRADOC.

Consideramos que dicho análisis traerá diferentes preguntas y temas que probablemente se aborden respecto a la futura sostenibilidad de la cooperativa y su relación con Cooper Tire por medio de COOCSA. Si se llevara a cabo tal análisis, este debería realizarse muy minuciosamente y con mucha organización y estructura de modo que pueda cubrir los intereses y necesidades tanto de TRADOC como de Cooper Tire. Este requeriría el apoyo y la aprobación de ambas organizaciones y de COOCSA para proceder. Nos gustaría hablar acerca de este tema más adelante con ellos, en caso de que estuvieran interesados.

Como también se mencionó anteriormente en este artículo, con la aprobación del Presidente Torres, y posiblemente de la junta directiva de COOSA, nos gustaría consultar (informalmente) qué tan factible sería vender llantas de la marca de la Cooperativa

TRADOC a los canadienses por medio de una de las cooperativas más grandes de Canadá (Federated Co-operatives Limited [Cooperativas Federadas Ltdas]). Esta consulta sigue el sexto principio de la Alianza Internacional de Cooperativas, el cual hace referencia a la “Cooperación entre Cooperativas”. Nos daría mucho gusto si se pudiera revisar como cortesía en los próximos 2-3 meses, ya que no esperamos que esto requiera mucho tiempo ni dinero.

Queremos agradecer sinceramente al Presidente Torres por su amabilidad y gentileza al compartirnos abierta y francamente la historia de TRADOC, la Cooperativa de Trabajadores Democráticos de Occidente, tal y como él la ha vivido.

Artículo Preparado por

Terry MacDonald, Gerente General, Global Co-operative Development Group Inc. (GCDG) [Grupo de Desarrollo Global de Cooperativas] de San Antonio Tlayacapan, Jalisco, México, con el apoyo de Greg Wallace, Presidente (GCDG), Regina, Saskatchewan, Canadá, y Alfredo Molina, y Patrick O’Connor, ambos de Jalisco, México. Agradecemos así mismo el apoyo para la edición a Sandra Wallace y a Regina, Saskatchewan, Canadá.

Agradecemos los servicios administrativos y de traducción brindados por la Srta. Ashley Hermosillo Bagwell, del Programa de Idiomas en Corporación de Occidente, S.C. (COOCSA), Jalisco, México.

Visita a TRADOC de Global Co-operative Development Group Inc (Canadá / México)



Greg Wallace

Terry MacDonald

Patrick O’Connor

Alfredo Molina

Global Co-operative Development Group Inc (www.co-operativeenterprise.coop)

Global Co-operative Development Group Inc. es una cooperativa que fue creada para:

- Proporcionar un espacio para que profesionistas, investigadores, desarrolladores y educadores puedan contribuir con su experiencia y conocimiento para apoyar el desarrollo de cooperativas a nivel mundial.
- Promover la concientización, comprensión y apreciación de los aspectos únicos del modelo de negocios de las cooperativas.
- Fomentar un crecimiento positivo en y a través de los sistemas de cooperativas por medio de actividades e iniciativas de investigación y desarrollo, evaluación e inteligencia estratégica.
- Obtener o crear, y proporcionar tecnologías de la información que ayuden a empoderar, informar, involucrar, capacitar y a conectar a las cooperativas y a sus socios.

Fuentes:

Esta historia no está totalmente completa ya que muchos detalles de la lucha entre los trabajadores y Continental no se han incluido para permitir la brevedad del artículo.

Experiencias de Buenas prácticas de Economía Social y Solidaria en México, DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA DE FOMENTO A LA ECONOMÍA SOCIAL Anexo 2 p 13-17 http://www.inaes.gob.mx/doctos/pdf/transparencia/DiagnosticoPFES/BUENAS_PRACTICAS_DIAGNOSTICOS_INAES.pdf

El legado sindical en las cooperativas: la experiencia de los ex trabajadores de Euzkadi y la dinámica de TRADOC. Tesis, Maestría en Ciencias Sociales por Ana Gabriela Quiterio Cruz http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/3557/Quiterio_AG.pdf?sequence=1

Reportes Anuales de Continental Corporation de 2005 y 2006 http://www.continental-corporation.com/www/download/portal_com_en/themes/ir/financial_reports/archiv/download/gb_2005_en.pdf (y 2006)

Respuesta del Partido de Libertad Socialista a la división del Partido Obrero Socialista (POS – México) en noviembre de 2010 <http://www.socialism.com/drupal-6.8/node/1822>

Videos de TRADOC en YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=T42AKlf8gEo/>

https://www.youtube.com/watch?v=kc8R_yi4mPs/

<https://www.youtube.com/watch?v=3Cj6w3t-Oyw/>

<https://www.youtube.com/watch?v=19yJ9aR8Bb0/>

<https://www.youtube.com/watch?v=OnYv7IHEnGk/>

https://www.youtube.com/watch?v=JC_qqHjix8/

La cooperativa Trabajadores Democráticos de Occidente (Tradoc) cumplió diez años por Elizabeth Rivera Avelar/la jornada Jalisco. 5 de diciembre del 2014
<http://cronicadesociales.org/2014/12/05/tradoc-cumplio-diez-anos/>

Can Worker-Owners Make a Big Factory Run? Por Jane Slaughter abril 2013 parte 2
<http://www.labornotes.org/2013/04/mexican-workers-win-ownership-tire-plant-three-year-strike>

Mexican Workers Win Ownership of Tire Plant with Three-Year Strike by Jane Slaughter
Abril 2013 part 1 <http://www.labornotes.org/2013/04/can-worker-owners-make-big-factory-run>

Video de TRADOC 2010 Enger

Libro "Ellos se pudieron mirara el cielo: La Victoria Obrera en Euzkadi", Tercera Edición por Enrique Gomez, México 2010

Varios artículos de TRADOC <http://cronicadesociales.org/tag/tradoc/>

RODANDO POR LA AUTOPISTA DEL CAPITALISMO EN CRISIS: TRADOC por Gustavo Alfaro
Monterrubio Mayo 2012
<https://libertyandconcordia.wordpress.com/2012/05/07/rodando-por-la-autopista-del-capitalismo-en-crisis-tradoc/> (versión traducida)

A Decade of Solidarity by Héctor A. Rivera <http://socialistworker.org/2015/09/02/a-decade-of-solidarity-in-el-salto>
<http://socialistworker.org/2015/09/02/a-decade-of-solidarity-in-el-salto>

Libro de texto "Co-operative Enterprise Building a Better World," MacDonald, Wallace y MacPherson, 2013, Primera Edición Design Publishing, Sarasota, USA