



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**



**FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y SOCIALES**

“Por mi Raza hablará el Espíritu”

TRADOC: La Esperanza Obrera



**TESINA PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA
EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
(OPCIÓN CIENCIA POLÍTICA)**



Presenta: María Asunción Guillermina Atilano Uriarte

Asesor: Maestro Valeriano Ramírez Medina

Ciudad Universitaria, Agosto del 2016



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIA

A los miembros de TRADOC y sus familias por su lucha incansable y su dignidad. A los compañeros que fallecieron durante la huelga.

A los compañeros y compañeras de los movimientos obreros, campesinos, indígenas, de mujeres y feministas, que comparten su fuerza y experiencia en ese bregar para cambiar el mundo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a mis maestros y maestras que nos dan el acceso a una educación gratuita y de excelencia.

Al maestro Valeriano Ramírez Medina, asesor de este trabajo por su paciencia y guía.

A las comandantas, comandantes, *Juntas de Buen Gobierno* y bases de apoyo del EZLN

A los miembros del POS-MAS por sus aportaciones y solidaridad.

A mi padre y a mi madre ejemplo vivos de honestidad y creatividad que respetaron y acompañaron mis decisiones.

A mis hermanos, hermana, sobrinas, sobrinos, amigos y amigas con quienes comparto mis esperanzas y utopías.

AGRADECIMIENTOS

A LOS TRABAJADORES, TRABAJADORAS, ESPOSAS Y MADRES DE LOS MIEMBROS DE TRADOC Y A LOS/AS REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES SOLIDARIAS POR LAS ENTREVISTAS BRINDADAS

Alicia Ortega Delgado, Bertha Becerra Martínez, Claudia Areli Briseño Alonso, Daniel Ortega Delgado, Edith Sánchez Mora, Esperanza Valle Aguirre, Federico Martínez Barba, Francisco Javier Ramírez Márquez, Gabriel Álvarez Ramos, Graciela Frías Rodríguez, Gustavo González Magaña, Gustavo Martínez Ponce, Héctor Manuel Velázquez Becerra, Humberto García Mena, Jesús Barba Pérez, Jesús Salas Castañeda, Jesús Santillán López, Jesús Torres Nuño, Jorge Wimber Alvarado, Joselyn Martínez Velasco, José Arturo Rodríguez Anduiza, José de Jesús Quezada Figueroa, José Luís Santillán López, Juan Villa Arias, Laura Leticia Suárez Santana, Lucía Alvarado Pérez viuda de Wimber, María Concepción Vélez de Hernández, María de Jesús Ochoa Silvestre, María Elena Quintero León, Margarita Hortensia Tejeda Rentarúa, Nayeli Gabriela Ramírez Díaz, Raquel Hernández Álvarez, Rafael Espadas Gutiérrez, Raúl Vélez Sánchez, Ricardo Alfaro Espinosa, Rosendo Castillo Amante, Salvador Almaguer Pérez, Salvador Hernández Díaz, Salvador Núñez Ruvalcaba, Susana Guerra Toscano, Toribio Ramírez Sánchez.

Luz Elena Barrios Calleros, miembro del CEREAL; Salvador Torres Cisneros, Presidente del Consejo de Administración del Consejo Superior del Cooperativismo, S.C. de RL (COSUCOOP) y Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad Cooperativa de Trabajadores de Pascual; Sergio Tolano Lizárraga, Secretario General de la Sección 65 del Sindicato Minero de Cananea; Trinidad Ramírez, dirigente del Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra; miembros del Partido Obrero Socialista-Movimiento al Socialismo (POS-MAS): Enrique Gómez Delgado, Francisco Cruz Retama, Leda Silva Victoria.

Astrid Rath, Dritte Welt Forum in Hannover; Dietrich Höper, Dritte Welt Forum in Hannover und InterSoli; Stephan Krull, Attac und InterSoli; Hubert Brieden, historiador Alemán; Mechthild Dortmund, Radio Flora/KIS.

Los trabajadores, esposas y madres, fueron entrevistados/as en sus domicilios ubicados en pueblos, barrios y colonias situadas en los municipios de El Salto, Tonalá, Guadalajara y en la Ciudad de México. Asimismo otras se realizaron en la planta en horarios de producción, logro de los miembros del Consejo de Administración, encabezado por Jesús Torres Nuño, a quienes agradezco todas las facilidades brindadas.

De igual forma las distintas oportunidades de participar en eventos y acciones nacionales e internacionales, de los cuales obtuve grandes aprendizajes.

Gracias especiales a Federico Martínez Barba y Francisco Javier Ramírez Márquez por coordinar las entrevistas. También a Enrique Gómez Delgado por las muchas horas que dedicó a conversar, aclarando, precisando, dando información y aportando observaciones sobre la lectura del trabajo desarrollado y a Francisco Cruz Retama que dispuso de tiempo en distintas citas para hacer importantes aportes.

Compañeros y compañeras de organizaciones hermanas mexicanas y alemanas vertieron experiencias y aportaciones de invaluable valor, a quienes expreso mis más fraternales gracias por su solidaridad. Los excelentes servicios de traducción de Methchild Dortmund y los medios electrónicos facilitaron la comunicación entre México y Alemania.

Algunas de las transcripciones de las entrevistas fueron apoyadas por Silvia Sandoval Sereno y Sergio Ramírez Zúñiga.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	
LA TRADICIÓN DE LUCHA DEL SINDICATO NACIONAL REVOLUCIONARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA HULERA EUZKADI (SNRTE), LA EXPERIENCIA VIVIDA POR MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÍODO DE LA HUELGA FRENTE A LA TRASNACIONAL CONTINENTAL TIRE Y LOS FACTORES QUE LES PERMITIERON ALCANZAR EL TRIUNFO.	10
A. Una historia que aún no termina de escribirse...	10
B. La experiencia vivida por mujeres y hombres en el período de la huelga frente a la trasnacional Continental Tire	17
C. Los factores que les permitieron alcanzar el triunfo	28
Notas y citas	38
CAPÍTULO II	
LOS RETOS Y ACIERTOS QUE HAN TENIDO QUE ENFRENTAR LAS Y LOS MIEMBROS DE LA COOPERATIVA A PARTIR DE SU CONFORMACIÓN Y EL PROCESO QUE HAN SEGUIDO PARA SU FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN	42
A. Una fábrica sin patronos abre sus puertas	42
B. Un centro de trabajo que genera nuevas oportunidades laborales	49
C. Un nuevo desafío: las jubilaciones	53
D. Seguridad, orden, limpieza y responsabilidad ambiental	55
E. Contradicciones al interior de la cooperativa y conflictos con agentes externos	56
F. Dirigentes con una visión más allá de las puertas de la fábrica	61
G. Referentes teóricos ideológicos en los que la dirigencia sustenta su proyecto	65
Notas y citas	66

CAPÍTULO III

LOS RIESGOS QUE ENFRENTA TRADOC EN SU SITUACIÓN CON LA EMPRESA TRASNACIONAL COOPER Y SUS ESTRATEGIAS PARA MANTENERSE FUERTE Y AUTÓNOMA	69
Una relación de conveniencia mutua	69
El poderío de COOPER	69
La sociedad con COOPER	71
Los riesgos que TRADOC enfrenta	72
Notas y citas	77
Anexo	79

CAPÍTULO IV

LOS VÍNCULOS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE LA COOPERATIVA HA ESTABLECIDO Y CONSTRUYE CON LOS MOVIMIENTOS SOCIALES. LA TRASCENDENCIA QUE EL TRIUNFO DE LA HUELGA HA TENIDO Y LA CAPACIDAD DEMOSTRADA DE QUE LAS Y LOS TRABAJADORES SON CAPACES DE TENER UNA EMPRESA EXITOSA	80
A. Una cooperativa vinculada a los movimientos	80
B. TRADOC celebra los 10 años del inicio de la importante lucha ¡Resistimos un día más que Continental! 16 de diciembre de 2001-16 de diciembre de 2011	86
C. La Nueva Central de Trabajadores	93
D. EUZKADI/TRADOC Modelo de acción política Internacionalista	96
a) TRADOC co-fundadora de una Red Birregional <i>Enlazando Alternativas</i> y del <i>Tribunal Permanente de los Pueblos</i> sobre las trasnacionales europeas	96
b) En Davós EUZKADI/TRADOC fue galardonado	97
c) Internacionalismo solidario	97
d) Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los trabajadores de la Industria Hulera ante la crisis, celebrándose de manera itinerante en la Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí del 17 al 25 de Octubre 2011	101
Notas y Citas	109
Anexo	112
CONCLUSIONES	115
Entrevistas	141
Bibliografía, hemerografía, mesografía, videografía, audio grabaciones	143
Siglas	152

INTRODUCCIÓN

La clase trabajadora de México a lo largo de las últimas décadas ha venido enfrentando una serie de condiciones en menoscabo de sus derechos: ataques al ejercicio de los contratos colectivos de trabajo, a la libertad de asociación, al derecho a huelga, inseguridad laboral; trabajos precarizados con salarios disminuidos alejados de la posibilidad de acceder a una canasta básica equilibrada; criminalización de mujeres y hombres sindicalistas que defienden sus derechos laborales; dirigencias corporativizadas, corruptas y traidoras para los/as agremiados/as a quien tendrían obligación de proteger frente a las patronales. Mujeres en desventaja, obligadas a tomar empleos temporales, con bajos salarios y sin seguridad social.

Todo esto como insumos de políticas neoliberales que no cesan de cobijar a las grandes empresas transnacionales, a los capitales globales que explotan a su antojo y exprimen a la fuerza de trabajo para su máxima ganancia.

El ejecutivo y el legislativo cómplices y sometidos a esos intereses, reforman nuestra Carta Magna y abren las puertas a la privatización de instituciones, empresas básicas para el desarrollo nacional, de servicios públicos que deberían garantizar los más elementales derechos de los pueblos. Sus posibilidades de regular esas presencias, se ven día con día disminuidas. A más de eso, los aparatos del Estado y las Instituciones civiles y fuerzas armadas han sido penetradas en todos los niveles por el crimen organizado. El poder judicial corrompido enfrentado a una multitud de hechos violatorios indignantes, que por lo general quedan en la impunidad.

En medio de esa lamentable situación, algunos sectores de la clase trabajadora, dan la batalla para preservar las conquistas que durante años han logrado. Este es el caso del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi (SNRTE) al enfrentar a la transnacional alemana Continental Tire que en el año 2001, intentó abaratar su producción de neumáticos en un 30 por ciento: cero aumento salarial, fin del domingo como día de descanso obligatorio, recorte de personal, disminución del pago de vacaciones y aumento de la jornada de trabajo. Ante la negativa de los obreros, terminó unilateralmente su relación laboral con mil164 trabajadores, cerrando la fábrica el 16 de diciembre del 2001.

El 22 de enero de 2002 el SNRTE, uno de los pocos sindicatos independientes del país, estalla una huelga y monta guardias para impedir que se reabra la fábrica con *esquiroles* o se extraiga la maquinaria.

Así se dio inicio a una lucha en la que los trabajadores, enfrentaron a la patronal, a los gobiernos federal, estatal y municipal, así como a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las fuerzas policíacas.

La huelga fue declarada *improcedente*, hasta que después de más de tres años, la lucha culminó con el triunfo de los trabajadores, quienes recibieron sus indemnizaciones y, por salarios caídos, obtuvieron la mitad de la fábrica valuada en 80 millones de dólares.

El movimiento encontró el apoyo de las esposas de los trabajadores y sus familias, de la solidaridad de organizaciones y redes civiles y sociales nacionales e internacionales, que en el caso de las alemanas, lograron introducir a los trabajadores a la Asamblea Anual de socios de la Continental Tire en Hannover.

La huelga les permitió comprender y vivir nuevas relaciones de género ante la inserción de las mujeres, esposas, madres, hijas o hermanas en ese movimiento; ellas fueron un sustento importante moral, económico y político para los trabajadores. Esa experiencia, abrió la oportunidad de que las mujeres se incorporaran a las tareas de la producción en la fábrica y reconocieran las ventajas de un actuar democrático en los distintos ámbitos y relaciones.

De manera decisiva la unidad de los mismos trabajadores y la honestidad de la dirigencia sindical, que a pesar de las presiones para vender la huelga, no traicionaron a sus agremiados, fueron factores determinantes que favorecieron la victoria.

La huelga del sindicato de EUZKADI resulta un caso emblemático en el movimiento obrero del país y del mundo. Su triunfo ante la transnacional alemana Continental Tire y la apropiación de la fábrica por parte de los trabajadores organizados en la *Cooperativa de Trabajadores Democráticos de Occidente (TRADOC)*, los enfrenta a un nuevo desafío. Lograr la victoria, recuperar el centro de trabajo no es lo más difícil; producir llantas y sostener la fábrica resulta más complejo y eso requiere de grandes esfuerzos para salir adelante. Han tenido que reconstruir y administrar una fábrica de su propiedad, en un terreno de 64 hectáreas, en un mundo donde la producción y el mercado de neumáticos está acaparado por grandes llanteras como Michelin, Bridgetone-Firestone, Pirelli, Good Year, la misma Continental y las asiáticas.

No enfrentan un patrón ante el cual defienden sus derechos. Encaran un mundo globalizado en donde la competencia y las carreras por la *productividad* y las *grandes ganancias* insertan a la clase trabajadora y a los pueblos en formas inhumanas, injustas que atentan contra su dignidad y su bienestar. Esas condiciones, llevan a los/as cooperativistas a establecer un proyecto no solamente ocupado en hacer viable la fábrica, sino que en paralelo se involucran en el apoyo a los movimientos obreros del país y del mundo.

TRADOC inicialmente asociada con Llanti Systems, forma *Corporación de Occidente, S.A. de C.V.(COOCSA)*, encuentran toda suerte de obstáculos: abastecimiento de las materias primas, tecnológicos, administrativos, financieros, comerciales, políticos, ambientales, de género, sin embargo todos ellos los han ido sorteando. Reciben oxígeno cuando la estadounidense COOPER Tire & RUBBER Company se une a esa sociedad, que actualmente sólo comparte esta última con TRADOC, cuando Llanti Systems vende su porcentaje a la estadounidense y cede las marcas: *Blackstone* y *Pnustone* a TRADOC.

La Cooperativa enfrenta grandes retos, puesto que estar asociados a esa empresa estadounidense, implica una relación delicada, riesgosa, entre una transnacional y una empresa social que debe mantener la autonomía y lograr evitar ser absorbida por aquella. Sin embargo, ambos socios se manejan con respeto y cautela.

A través de artículos diversos, libros, documentales, revistas, videos y otros medios de información, se ha dado a conocer lo ocurrido en el movimiento huelguístico, sin embargo poco se ha publicado sobre el proceso seguido a partir de que se convirtieron en cooperativistas co-propietarios de esta llantera.

El objetivo de este trabajo es visibilizar el esfuerzo y los avances de la Cooperativa TRADOC a partir del triunfo de la huelga, señalando los aspectos más significativos del proceso. Sus dificultades, obstáculos limitaciones y contradicciones, a nivel organizativo, administrativos, de la producción, educativos, culturales, políticos, con los movimientos nacionales e internacionales, desde una perspectiva de clase y de género.

Asimismo destacar los aprendizajes y transformaciones y la trascendencia que el movimiento del SNRTE tuvo y el impacto del actuar de TRADOC con otros movimientos.

Las batallas que dieron históricamente como sindicato, son lecciones acumuladas que las llevan como acervo político a la cooperativa, pero también a otros movimientos locales, nacionales e internacionales: la democracia, el clasismo, la honestidad, la independencia, la combatividad. El proceso de la Cooperativa, resulta inspirador y esperanzador para otras luchas.

Establecer estrategias con aliados de movimientos sociales nacionales e internacionales, mujeres y hombres, les permite fortalecerse a lo interno y a lo externo participar en la construcción de líneas de acción que cuestionen el sistema imperante, se involucren en procesos que conduzcan a descartar el pensamiento de que el sistema capitalista es monolítico y no hay alternativas para dar un rumbo en México e internacionalmente, centrado en los intereses de la clase trabajadora en su conjunto.

Por otra parte, una empresa en la que la fuerza de trabajo estaba enfocada en los hombres, a raíz del triunfo, se abre al ingreso de las mujeres. Su inserción actual, también ha implicado cambios en la cultura y las relaciones de género y laborales tanto en la cooperativa como en los hogares.

Continúan abriendo, estableciendo y afianzando relaciones internacionales con los grupos solidarios de Europa, Estados Unidos, Latinoamérica, y El Caribe, en una perspectiva política internacionalista a nivel de análisis, acciones mediáticas y de proyectos conjuntos en los distintos países y de manera importante, compartiendo caminos con miembros de otras organizaciones mexicanas y extranjeras que requieren de apoyo para las luchas que están librando en defensa de sus derechos.

Con ese ánimo es que entrego este documento para dar a conocer el proceso que han seguido los obreros cooperativistas de TRADOC en su valiente esfuerzo por avanzar a otro estadio en su lucha.

Es un honor para mí como miembro de la comunidad de nuestra Universidad Nacional Autónoma de México, compartir el resultado de un acompañamiento de varios años con trabajadores y trabajadoras constructores/as de neumáticos, pero sobre todo generadores/as de esperanza y de confianza en que la clase trabajadora puede salir triunfante a pesar de los múltiples obstáculos que los personeros de este sistema capitalista y patriarcal les imponen.

Lo hago como un homenaje a los hombres y mujeres de TRADOC, con mi mayor agradecimiento por lo que he aprendido en este bregar y por la confianza brindada para aceptar ofrecirme información que ahora devuelvo como parte de su patrimonio.

La UNAM nos forma en la ciencia, en las teorías y en la responsabilidad social que tenemos con nuestro pueblo. Afianzo mi compromiso y mi postura para que lo recibido en la Universidad sea compartido para el servicio de los trabajadores y trabajadoras.

En los cuatro capítulos de que consta este trabajo, documento el proceso que hasta el momento han llevado.

En el primer capítulo relato un panorama general de la historia del Sindicato Nacional Revolucionario de los Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi (SNRTE) y la experiencia que vivieron hombres y mujeres durante la huelga que deriva en el triunfo sobre el cual construyen la cooperativa TRADOC ya como co-propietarios de Corporación de Occidente.

En el segundo capítulo describo los obstáculos, retos y aciertos que han tenido en el proceso de construcción de la fábrica de llantas y qué pasos han seguido para su fortalecimiento y consolidación.

En el tercer capítulo narro quién es la trasnacional COOPER, su socia, y cómo ha logrado TRADOC mantenerse fuerte y autónoma, ante ella.

En el cuarto capítulo doy cuenta de los vínculos nacionales e internacionales que la cooperativa ha establecido y construye con los movimientos sociales, la trascendencia que el triunfo de la huelga ha tenido y la capacidad demostrada al lograr que la fábrica sea viable financiera, administrativa y técnicamente, pero sobre todo, los ejemplos de solidaridad y aprendizaje mutuos entre distintos movimientos sindicales, cooperativos y sociales.

Al final, en el apartado de conclusiones, expongo lo más relevante del proceso que considero nos puede resultar útil como lecciones para que en tanto, clase trabajadora, logremos ejercer nuestros derechos en todo lo amplio y encontremos la independencia política de clase, la igualdad de género y la democracia obrera. Tengamos la certeza de que podemos construir nuevos caminos y estrategias que erradiquen la desigualdad, la explotación y la miseria, es decir otro mundo y otro país con un proyecto que garantice una vida plena con calidad y dignidad.

Este trabajo se ha desarrollado en base a las entrevistas testimoniales realizadas a las mujeres y hombres sujetos de esta historia. Imposible resulta transcribir cada palabra de las dichas en las distintas entrevistas por parte de los miembros de TRADOC y de algunas de sus organizaciones hermanas. Respeto el lenguaje propio, coloquial expresado, aunque realizo un trabajo de edición destacando lo que me parece más significativo de manera que permita una comprensión mayor de sus pensares y sentires. De antemano pido disculpas por si cualquiera de los y las entrevistadas no ve reflejado su pensamiento en este documento.

Asimismo retomo libros y documentos de distintos/as autores/as que nos aportan elementos para comprender lo que sucede en esa realidad y facilitan su sistematización.

También plasmo aquí mis observaciones y vivencias personales experimentadas en estos años como compañera de lucha.

Deseo que este trabajo contribuya a mantener vivo el conocimiento de un movimiento que trascendió y un proyecto que desde su trinchera pretende construir una sociedad dirigida por la clase trabajadora.

Esta historia no es lineal, ni ha concluido, porque la construyen día con día, con visión de largo alcance, quienes la protagonizan...

CAPITULO I

LA TRADICIÓN DE LUCHA DEL SINDICATO NACIONAL REVOLUCIONARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA HULERA EUZKADI (SNRTE), LA EXPERIENCIA VIVIDA POR MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÍODO DE LA HUELGA FRENTE A LA TRANSNACIONAL CONTINENTAL TIRE Y LOS FACTORES QUE LES PERMITIERON ALCANZAR EL TRIUNFO.

A. Una historia que aún no termina de escribirse...

La *Compañía Manufacturera de Artefactos de Hule Euzkadi, S.A.* fue fundada, en 1928 con capital español, por el vasco Ángel Urza. Al iniciar, estuvo organizada con 700 trabajadores de los cuales 400 eran mujeres, producían alpargatas, zapatos tenis, tacones y otros artículos de hule. La materia prima utilizada era el guayule.

Para 1936, la empresa se transforma cuando ingresa capital estadounidense, y empiezan a privilegiar la construcción de llantas y cámaras para automóvil, esa modificación en el tipo de producción propicia el despido de los obreros, principalmente de las mujeres.

En 1931 se crea la *Unión Sindical de Trabajadores de Euzkadi*, sin embargo la empresa la desconoce y promueve la *Alianza de Empleados y Trabajadores de Euzkadi* aliada a un grupo: *El Comité Guadalupano*. En la Unión militaban comunistas que eran considerados enemigos de la Virgen de Guadalupe. Después de grandes enfrentamientos la *Alianza* presenta una propuesta en la que se destaca que la lucha no tiene que ser entre obreros, sino que su propósito debe ser la defensa de sus derechos frente a la empresa. Esa convergencia de intereses propicia la formación del *Sindicato Único Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SURTE)*, en julio de 1935.

En los años 30 surgen importantes movimientos obreros. Algunos sindicatos y confederaciones promueven la formación del *Comité Nacional de Defensa Proletaria (CNDP)*, entre ellos de manera activa, el SURTE, con el propósito de integrar una central de trabajadores del campo y la ciudad. Ese movimiento origina la conformación de la *Confederación de Trabajadores de México (CTM)* que en un país de 20 millones de habitantes, logra reunir medio millón de trabajadores. Algunas de las demandas iniciales fueron el aumento de salarios, seguridad social y protección para las mujeres, niños y jóvenes trabajadoras y trabajadores. Sin embargo, aunque se propuso en el inicio, no quedan incluidos los campesinos.

En la CTM “había tres grandes corrientes...la de Lombardo Toledano, que empleaba demagógicamente un lenguaje marxista y recibía financiamiento del gobierno. Otra corriente era encabezada por Fidel Velázquez y Jesús Yurén, que siendo miembros del Partido Nacional Revolucionario [PNR] [abuelo del Partido Revolucionario Institucional PRI actual], eran abiertamente gobiernistas y recibían apoyo directo de Cárdenas [Lázaro]. La tercer corriente era la de los comunistas. (1).

El SURTE desde sus inicios se caracteriza por su solidaridad con otras organizaciones de trabajadores a nivel nacional e internacional, como sucedió con el apoyo brindado a los trabajadores que lucharon en la guerra civil española contra Francisco Franco.

El Sindicato Único de Trabajadores de Euzkadi junto con un conjunto de organizaciones logra en 1938, una de las mayores conquistas obreras, la *Coalición de Sindicatos de la Industria Hulera*, con quien posteriormente consigue una de las figuras legales de mayor defensa para los trabajadores: *el Contrato Ley*, un avance más allá del Contrato Colectivo de Trabajo.

La Segunda Guerra Mundial favorece el desarrollo de la industria llantera en nuestro país y beneficia monopolios como a la misma Compañía B.F. Goodrich Euzkadi, a Good Year Oxo, a General Popo y a Uniroyal.

En ese contexto de la Guerra, Fidel Velázquez, siendo ya secretario general de la CTM, signó el "*Pacto Obrero Industrial*, mediante el cual se comprometió a que no habría huelgas cuando menos mientras durara la Segunda Guerra Mundial" (2) Para entonces Jesús Yurén había ido tomando posiciones en el SURTE y desplazado a la corriente de los comunistas, lo que significó que "el sindicato perdió su carácter democrático y combativo, quedando asfixiado durante casi 20 años...A partir de 1939 y hasta 1957, el SURTE no tuvo grandes luchas, reflejo del sólido control ejercido por la CTM. En general la mayoría de los sindicatos estaban en una situación de desmovilización y control. Tampoco hubo conquistas obreras importantes durante esos años, salvo el Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]." (3).

"La CTM se burocratizó cuando Fidel Velázquez, el hombre de Lázaro Cárdenas, tomó la secretaría general de la nueva central en 1941. Todo el torrente revolucionario encabezado por la clase trabajadora chocó con la dirección charra, que lo fue controlando mediante maniobras, compra de conciencias y algunas concesiones, principalmente para los dirigentes" (4)

En 1937, ante el deterioro que prevalecía en la CTM, se salieron de la Confederación los mineros y metalúrgicos; posteriormente 23 organizaciones, entre ellas las de los electricistas y ferrocarrileros.

Después de la Segunda Guerra Mundial la industria llantera pasa por un período de inestabilidad en el mercado, por innovaciones tecnológicas y por el despido de la mitad de los 700 trabajadores y trabajadoras de Goodrich Euzkadi, hicieron a un lado la producción de tenis y tacones y dejaron únicamente las llantas y cámaras, las mujeres quedaron prácticamente fuera de la fábrica.

A inicios de los años 50, la empresa, ya fabrica llantas para autos, camiones, tractores, motos y bicicletas.

"En enero de 1959 era la fecha para la revisión del contrato ferrocarrilero y el gremio pidió, junto con un aumento salarial, que se cumpliera con la fracción del artículo 123 constitucional que obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a dotarlos de viviendas.

"Estalló la huelga el 25 de marzo de 1959 y fue declarada inexistente. Un día después fueron despedidos 13 mil trabajadores de lo que sería un total de 20 mil. Demetrio Vallejo fue arrestado y granaderos, policías y soldados tomaron las instalaciones. Más de 10 mil ferrocarrileros fueron arrestados junto con maestros, estudiantes, petroleros y campesinos que los apoyaban. La capital del país estaba en los hechos en estado de sitio."(5)

En 1959, el SURTE, ante las decisiones traicioneras para el movimiento obrero y ante la orientación gobiernista de parte de Fidel Velázquez, determina salir de la CTM y después de fuertes confrontaciones, se independiza de esa Confederación.

Sin embargo, lo sucedido a los ferrocarrileros influyó en la situación del SURTE.

“La huelga en Euzkadi se había levantado con casi todas las demandas aceptadas por los empresarios. Cuando estaban por firmarse los acuerdos, los trabajadores se encontraron con la planta rodeada por granaderos y con sus dirigentes sindicales despedidos. Además, se enteraron de que sus nuevos líderes sindicales (nombrados por la CTM) eran Manuel Aldana y Ángel Ortega, quienes habían sido expulsados en enero de ese año de la asamblea del SURTE junto con Fidel Velázquez...”

“Los años sesentas se convirtieron en el reinado de Manuel Aldana y Ángel Ortega en el sindicato, aunque nunca lograron que el SURTE regresara a la CTM.” (6)

En los años sesentas no hubo grandes movilizaciones obreras pero ni el gobierno, ni los empresarios pudieron arrebatarse lo obtenido con las luchas anteriores.

Goodrich Euzkadi se establece en El Salto Jalisco inaugura la planta llantera más grande de América Latina

El gobierno mexicano desde los años 60 incentiva la inversión extranjera lo que influye en la industria automotriz y en las productoras de neumáticos que expanden sus mercados. Para entonces, Goodrich Euzkadi ya cuenta con tres plantas en nuestro país, una en el Distrito Federal y dos en el Estado de México.

A principios de los años 70 esa llantera se convierte en la No. 1 en ventas de la industria del ramo, produciendo llanta *radial*, y fabricando bandas, losetas (vinílicas y asfálticas) y otros productos industriales.

Debido a ese nuevo repunte y al interés del gobierno mexicano por descentralizar la actividad industrial del Centro del país, ofrece exención de impuestos hasta por 20 años a quienes se establezcan en los distintos estados de la república y además, “mano de obra barata procedente del campo, controlable y sin experiencia sindical”. Esto fueron algunos de los atractivos para que Goodrich Euzkadi decidiera construir una nueva planta, la No. 4, y ubicarla en el corredor industrial del municipio de El Salto, Jalisco, a 25 kilómetros de la ciudad de Guadalajara. Los terrenos de la planta tienen una extensión de 64 hectáreas y es la más grande y moderna de América Latina.

El movimiento estudiantil del 68 abrió paso a la lucha obrera de los años 70, decenio en donde resurgen los movimientos sindicales. El más importante fue el de la Tendencia Democrática se los electricistas aglutinados en el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM).

En el caso de la planta de El Salto, la empresa estableció una estrategia para introducir a la CTM como el sindicato oficial, pero los trabajadores de las cuatro plantas se organizaron para hacerle frente, ante lo cual el SURTE se transforma en el Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi (*SNRTE*) que consigue la titularidad y reafirma la autonomía que en años anteriores había alcanzado, recuperando su tradición democrática y solidaria.

En 1974, la empresa Euzkadi sufre las consecuencias de la devaluación del peso, su principal materia prima para la construcción de llantas, el hule, era importado. Sin embargo no pasa mucho tiempo en que el gobierno mexicano ofrezca reducir impuestos a las empresas que exporten, en la medida en que depositen en los bancos mexicanos las divisas obtenidas de la exportación de las llantas.

“En junio de 1976 asume el cargo de secretario general del SNRTE, Mario Domínguez Dávalos; en julio, el nuevo Comité Ejecutivo se vio obligado a estallar una huelga por violaciones al contrato y para demandar la nivelación de los salarios, pues los de la planta de El Salto eran más bajos. La huelga no estalló en esta planta pues había un grupo pro patronal que se oponía. A ocho trabajadores que formaban parte de este grupo se les aplicó la cláusula de exclusión”. (7)

“En 1979 estalló otra huelga, que duró 86 días. La huelga triunfó pero salieron desprestigiados el secretario general Rafael Galván y el asesor jurídico, Ortega Arenas, éste último por apoyar a la empresa en su pretensión de crear una sección autónoma en la Planta 4 y aquel por no informar constantemente a las bases, ni organizar un fondo de resistencia y por su acercamiento con Fidel Velázquez”. (8)

A principios de los 80s la industria avanza al iniciar un proceso de producción para las exportaciones y buscar mercados más amplios. Para 1985 Goodrich Euzkadi produjo 3 millones de llantas aproximadamente, un millón de ellas se destinó al mercado de Estados Unidos y Canadá.

Hacia fines de los 80, el financiamiento de la llantera provenía en: “un 65 % de bancos norteamericanos: Eximbank, Export-Import, Bank of the United States, Bank of America; el 35% restante [era aportado, por la entonces banca mexicana] Banco Nacional de México, S.A., Banca Serfín, S.A. y Bancomer, S.A. La maquinaria en su totalidad es de importación y comprada a la B.F. Goodrich Internacional, empresa norteamericana que cuenta con el 65% del capital total invertido en la compañía Euzkadi, contra un 13% de capital invertido por la familia Pastor Larrea de origen español [quien provenía desde la inicial empresa Sedalia, S.A.], y el 22% restante corresponde a empresarios mexicanos...Es evidente que la política de la empresa es hegemonizada por la transnacional norteamericana...Los supuestos ‘altos salarios’ que se pagan a los trabajadores de Euzkadi en realidad son bajísimos, comparados con los salarios pagados en Estados Unidos”. (9)

En 1981, la Coalición Hulera estalló una huelga de 43 días. En ese año se conformó un nuevo Comité Sindical. Pero poco a poco va cediendo reivindicaciones laborales a la empresa, influenciado por la situación de represión que mantenía el gobierno contra los sindicatos. Para 1983, llegó al grado de no ofrecer resistencia ante el despido de los trabajadores de la planta de El Salto y desaprobó la huelga de hambre de los despedidos.

En 1984 el dirigente Máximo Zamora cede terreno a la empresa y facilita que los charros tomen la dirección del SNRTE, estos firman un convenio de productividad con la empresa para la planta de El Salto y con ello desaparecen las plantas del Distrito Federal supuestamente por “incosteables”.

Finalmente los dirigentes charros son destituidos en 1987, con el argumento de haber firmado ese convenio de productividad sin consultar a la base. Esa coyuntura permite la oportunidad de reorganizar democráticamente al sindicato y se logra que el secretario general sea Roberto Mendoza. La empresa lanza una campaña de difamación contra este dirigente, asumiendo que había negociado la pérdida de 10 minutos de tolerancia para la hora de entrada de los trabajadores y logra su destitución.

De nuevo dirigentes pro patronales quedan en la dirección sindical y atacan a la disidencia de El Salto.

En 1989 el Grupo Carso de Carlos Slim compra la empresa y llega a la secretaría general del sindicato, Jesús García, pero la empresa impone a Antonio Martínez Corona, quien entre 1991 y 1992 permitió el despido de más de 100 trabajadores sindicalizados de la Planta 1 en donde quedan únicamente 150 obreros agremiados. Eso significa que la mayoría de los sindicalistas se ubicaban en El Salto, quienes rescatan las tradiciones de lucha democrática e independiente del SNRTE y toman el control.

La empresa para 1993 intenta acabar con el Contrato Ley, pero los sindicatos miembros de la *Coalición de Sindicatos de la Industria Hulera*, dieron una fuerte pelea para impedirlo.

En las siguientes elecciones sindicales del SNRTE, dos trabajadores de la planta de El Salto fueron electos: como secretario general, Manuel Rodríguez, y como tesorero, Jorge Wimber Alvarado.

La llegada de esta planilla a la dirección abrió una nueva etapa en la historia del sindicato. Nuevamente trabajadores con métodos de trabajo democráticos y con una actitud independiente y de defensa de los derechos de sus compañeros asumen la dirección del SNRTE. Con ello recuperan su tradición democrática.

La era de los Tratados comerciales.

En 1993 se firma el *Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)* entre Canadá, Estados Unidos y México y en 1994 entra en vigor, ante la oposición de muchos sectores de la sociedad que advertían que ese instrumento del capitalismo coadyuvaría al desmantelamiento de la planta productiva del país, del campo mexicano y lesionaría la soberanía nacional. Los vaticinios se han cumplido...

(En la misma fecha se levanta el Ejército Zapatista de Liberación Nacional-EZLN, con la exigencia de los derechos de los pueblos indígenas). Sin tomar en cuenta las múltiples voces que se oponían, Carlos Salinas de Gortari, entonces presidente de México, promovió reformas básicas a la Constitución, entre otras muchas, la posibilidad de que a las empresas extranjeras se les favoreciera con el 'trato nacional', lo que representa igualdad de condiciones con las empresas nacionales para invertir y operar en el país, con escasa regulación. Asimismo garantiza mano de obra barata, e intenta evitar que se ejerza el derecho de huelga para los trabajadores y las trabajadoras; además ofrece exención de impuestos y facilidades para las exportaciones.

Esa *bandeja de plata* llena de concesiones que entrega Salinas de Gortari a las compañías transnacionales, es bien recibida por la empresa alemana Continental Tire como una oportunidad para expandir sus mercados; así que en 1998 compra al Grupo Carso, las empresas EUZKADI y General Tire, en San Luís Potosí. Sus primeras acciones son marcadas por un *Reglamento Interior de Trabajo*, una propuesta de productividad y un intento de desaparecer el Contrato Ley conquistado por los sindicatos de la rama hulera y defendido por el SNRTE; dichas acciones vulneraban los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo los sindicalistas no dan un paso atrás e impiden la trasgresión a sus derechos.

Desde un inicio, su política antisindical se hizo patente, la empresa quería desaparecer al sindicato. En 1999, 18 trabajadores sindicalizados de la planta jalisciense, son despedidos e interponen una demanda, entre ellos Salvador Almaguer y Jesús Torres Nuño, sin embargo solamente este último, fue reinstalado.

Las controversias patronal-sindicales obedecieron a los intentos de la Continental de querer conculcar los derechos laborales en aras de una visión productivista y de competitividad global, sin embargo los trabajadores estaban demostrando su capacidad productiva al construir 11 mil llantas diarias.

La Continental tenía frente a sí a un verdadero sindicato, que le impedía satisfacer sus intereses en contra de los trabajadores.

En el contexto nacional, el entonces presidente, Ernesto Zedillo, prosigue con el empeño de continuar con la política neoliberal de su antecesor y firma en 1997 con el Unión Europea, otro instrumento de “libre comercio”, el *Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación (Acuerdo Global)* y en abril de 2000 el *Tratado de Libre Comercio UE-México TLCUEM*) este último apuntala la parte comercial y financiera de la relación. Este acuerdo aparentemente difiere del TLCAN porque enuncia en el primer capítulo una *Cláusula Democrática y de Derechos Humanos* cuyos mecanismos jurídicos no han sido precisados a pesar de que serían una contención para evitar que las empresas europeas operen en México violando los derechos humanos en general y los laborales en particular.

Hacia el año 2001, el SNRTE celebra elecciones. La empresa amenaza con cerrar la fábrica, si Jesús Torres sale electo como Secretario General, sin embargo esa amenaza es desoída por los agremiados. La transnacional entonces lanza otra ofensiva: intenta abaratar su producción en un 30 por ciento a través de aumentar la jornada laboral sin incremento salarial, suspender el domingo como día de descanso obligatorio, disminuir el pago de vacaciones, recortar la plantilla de personal y eliminar las utilidades. Esta situación es llevada a la Asamblea del sindicato, quien se niega a aceptar las exigencias patronales y no se amedrenta ante las advertencias de la Continental de cerrar la fábrica si no acepta sus condiciones. Los trabajadores se mantienen firmes e incrédulos de que la empresa cumpla con sus amagos. Entonces la Continental determina concluir unilateralmente su relación laboral con un mil164 trabajadores.

La empresa, viola nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, con la complacencia del presidente del gobierno de la *transición*, Vicente Fox Quezada y del Secretario del Trabajo, Carlos Abascal Carranza. Asimismo hace a un lado lo establecido en la Cláusula Democrática del Acuerdo Global entre México y la Unión Europea y otros convenios internacionales como los de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* y de la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)*.

Por su parte, la CTM, fiel aliada del gobierno y de la Continental Tire, y permanentemente cuestionada por el SNRTE por las constantes traiciones a los trabajadores de la industria del ramo, inexplicablemente adelanta tres meses la revisión del Contrato Ley de la Industria Hulera—debía celebrarse el 12 de febrero del 2002 pero extrañamente se lleva a cabo el 13 de diciembre del 2001--¿casualidad? “ De ninguna manera, se estaban haciendo cómplices de la transnacional alemana Continental, quien ya tenía determinado el cierre ilegal de Euzkadi para el día 16 de diciembre y requería dejar al SNRTE sin la cobertura del emplazamiento a huelga. (10) Adelantan el proceso de revisión para que no se impugne el cierre.

Continental Tire cierra la planta en El Salto

El 16 de diciembre de 2001, la empresa alemana cumple su amenaza, cierra las puertas de la planta de El Salto. Envía un comunicado por conducto de su apoderado legal a la dirección del SNRTE y al mismo tiempo lo coloca en la puerta de la entrada a la planta, en su primer párrafo señala: “Por medio de la presente la Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V., les informa que a partir del día de hoy, con fundamento en el artículo 5º Constitucional y demás normas que derivan de ella, deja de operar en forma definitiva su planta ubicada en el kilómetro 3.5 de la Carretera a El Salto, en el Municipio de El Salto, Jalisco, cesando todas las actividades de transformación del hule y sus actividades conexas en dicho centro de trabajo, así como en aquellos lugares en toda la República Mexicana, donde su personal obrero preste servicios.

“En consecuencia de lo anterior, se hace imposible la continuación y existencia de las relaciones de trabajo con todos y cada uno de nuestros trabajadores y que están afiliados a su organización sindical, por lo que al dejar de realizar actividades de transformación del hule, también termina la administración que llevaron a cabo en nuestra planta y demás centros de trabajo del Contrato Ley vigente en la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados, situación que les informamos para los efectos legales conducentes”.(11) En los tres párrafos subsiguientes habla de las indemnizaciones y del procedimiento a seguir para recibirlas y que éstas serían depositadas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, además hace otras precisiones referidas a los pagos pendientes al Sindicato.

“La dirección de la empresa Informa a sus accionistas que el motivo fue que después de dos años de esfuerzos por implementar estándares de producción internacionales, fracasaron por diferencias con el sindicato. La producción será trasladada con facilidad a otra localidad de la región del TLC” (12)

El Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi (SNRTE) el 22 de enero de 2002, estalla una huelga en defensa de su fuente de trabajo

Así inicia una lucha de mas de tres años, en la que los trabajadores enfrentan a una poderosa transnacional y a sus aliados: los gobiernos federal, estatal y municipal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Seguridad Pública, las fuerzas policiacas y en general a todas las órdenes de gobierno. Asimismo al sindicalismo charro dirigido por la CTM y sus afiliados. Por su parte los organismos internacionales oficiales como la OCDE, o ejecutivos y legislativos de la Unión Europea y las misma OIT ven la lucha con displicencia y hacen *oídos sordos* ante las demandas del sindicato.

Esta huelga fue declarada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en marzo de 2002, como *improcedente*--en esa postura las autoridades mexicanas y la Continental se mantuvieron durante más de dos años. Sin embargo el SNRTE solicitó un amparo en contra de esa resolución, que le fue concedido en el mes de marzo del mismo año por la jueza del III de Distrito, María Silvia Aguilar. La Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que la calificación de *improcedencia* no figura en la Ley Federal del Trabajo (LFT). La huelga entonces es legitimada. Queda derrotada la ofensiva de la empresa y aunque no significa el triunfo total, le da un nuevo respiro al movimiento para continuar su denodada lucha contra la transnacional y el gobierno, reclamando la reapertura incondicional de la planta EUZKADI.

Los trabajadores mantienen la firme convicción de que existe una injusticia laboral, con un trasfondo político de pretender eliminar al sindicato.

B. LA EXPERIENCIA VIVIDA POR MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÍODO DE LA HUELGA FRENTE A LA TRASNACIONAL CONTINENTAL TIRE

Los años de la huelga, una lucha de resistencia por la defensa de sus derechos

Ante el cierre de la planta los trabajadores, sus familias, compañeros/as y amigos/as, se aprestan a dar la noticia y a ratificar lo que ya los medios de comunicación anuncian.

Al principio, se genera un ambiente de desconcierto e incredulidad, la información pasa de boca en boca. Los trabajadores son convocados a Asamblea por la dirigencia del sindicato para decidir las medidas a tomar ante la situación, propone: rechazar el cierre, estallar una huelga de inmediato, convocar a una movilización con los trabajadores y sus familias en Guadalajara, organizar una gran marcha-caravana por el empleo y la dignidad obrera e iniciar una campaña internacional de solidaridad con el movimiento de huelga.

Inicialmente, bloquean las entradas de la planta, y organizan guardias para impedir que Continental extrajera la maquinaria o reabriera la planta con esquiroles.

El panorama que enfrentan se ofrece adverso, se preguntan cómo mantener a sus familias cuando las puertas de otros centros de trabajo se cierran para ellos. Ante esa situación, muchas mujeres asumen la responsabilidad de la manutención del hogar y del apoyo a las acciones políticas de los trabajadores, lo cual genera tensiones al interior de las familias, ya que esa situación trastoca los papeles tradicionales hombre-proveedor, mujer-dedicada al hogar y al cuidado de los hijos. La cultura conservadora de la región se hace patente.

A nivel local y nacional realizan plantones, manifestaciones y una Marcha-Caravana hacia la Ciudad de México, que cierra con una gran manifestación en el Zócalo de esa metrópoli con el apoyo de distintas fuerzas sociales. La inusual caravana obrera llenó los medios nacionales de radio, prensa y televisión.

Inician un camino de búsqueda de la solidaridad local, nacional e internacional hacia otros sindicatos, organizaciones de derechos humanos, fundaciones, agencias de desarrollo, redes, asociaciones civiles y movimientos sociales de distinto corte. Y deciden que deben viajar a otras naciones y principalmente a Alemania, país sede de la Continental Tire.

Los medios de comunicación entregan a la opinión pública distintas versiones sobre la situación, la mayoría hablan de los “trabajadores intransigentes”, algunos articulistas profundizan y escriben más ampliamente sobre el problema, con versiones tanto de la empresa como del sindicato.

La Continental establece una estrategia de presión hacia las familias de los trabajadores para convencerlos de que tomen las liquidaciones, a través de llamadas telefónicas, cartas, visitas domiciliarias. Algunos se ven presionados por la situación misma y por su familia y deciden aceptar las liquidaciones.

La estabilidad de algunos matrimonios se ve afectada por esas nuevas circunstancias, lo que lleva a las parejas a la separación y al divorcio.

Los trabajadores y sus familias enfrentan enfermedades, sin los servicios de la seguridad social que les es negada ilegalmente, lo que motiva el fallecimiento de cuatro trabajadores por

falta de atención. Pero también durante los años de huelga, las familias se ven afectadas por los decesos de padres y madres de los mismos trabajadores.

Las autoridades, desde el presidente de la República y todas las instancias de gobierno, se convierten en aliados de la Continental en contra de la lucha de los trabajadores. Hacen todo lo posible para romper el movimiento, presionan jurídicamente, reprimen, avalan intentos de la empresa para corromper a los principales dirigentes con fuertes sumas de dinero, denostan al sindicato a través de los medios de comunicación, afirman en los foros internacionales que en México los derechos humanos son respetados y las leyes, normas, actas y acuerdos en materia de derechos laborales firmados por el gobierno mexicano, son acatados puntualmente.

Las voces de los trabajadores y sus familias

“Cuando cerraron la planta le llamaron a mi esposo y a mis dos hijos. Yo salgo con mis hijas a la calle a comunicarles a otros trabajadores cuando recibimos la noticia. También tres hermanos y 6 primos, casi toda mi familia trabajaba ahí. Salí con mis hijas, con mis hermanas, con mis cuñadas, a avisar y luego todos los maridos se fueron a la planta, nos preocupaba que los golpearan o les hicieran algo ... Luego se pusieron las banderas de huelga, siento que desde ahí me involucré”. María Concepción Vélez de Hernández –Conchita--, 60 años. Esposa de Salvador Hernández Díaz .(13)

“Al principio fue muy fuerte, yo no creía que hubiera sido el cierre de la planta. Me enteré por la prensa. Muy triste, porque después de 30 años, te digan, estás despedido, ¡no lo asimilas! ¡Denme una razón! ¿soy un elemento problema? ¿soy flojo? ¿soy faltista? Y entonces me di cuenta que todos estábamos igual y casi podría decir que los un mil 100 compañeros, estábamos asustados y no lo creíamos. Jesús Torres convocó a Asamblea, llegué a la planta y ahí estábamos todos los compañeros reunidos, y dijo que no era justo, no era legal el cierre de la planta y desde ese instante fueron momentos de lucha. Estuve yendo a guardias en la planta y participaba activamente en Asambleas, marchas, manifestaciones con nuestras familias”. José de Jesús Quezada Figueroa, 64 años, esposo de Laura Leticia Suárez Santana. (14)

“Yo sentía que les violaron sus derechos, les quitaron su trabajo, que era lo importante para ellos. Lo que querían con la huelga era su trabajo, primero su trabajo. No le querían hacer daño a la empresa, ni a los dueños de la empresa, ellos querían que se les respetara su trabajo, su antigüedad, sus derechos de trabajadores, con los que hoy están acabando...” Lucía Alvarado Pérez Viuda de Wimber-Doña Lucía-75 años, madre de Jorge Wimber Alvarado. (15)

“Empecé a trabajar haciendo ropa a las amigas, tías y primas, no me pensaba dedicar a eso, aunque poco a poco fui tomando más clientela como modista. Cuando estalla el movimiento de huelga, ya lo hice por solidaridad y por ayudar en el sostén de la casa...”

“Organicé mi tiempo una parte para los quehaceres de mi casa. dedicar tiempo a mis hijos, hacer trabajo político, y a apoyar los mítines, las marchas... Las mujeres nos reuníamos los sábados. Yo como mujer, sentía miedo, pero a la vez tenía que apoyarlo porque él estaba peleando por algo que yo creía justo, estaba afectando a los ricos, era una *pedrita en el zapato*. Yo decía que cualquier chico rato lo mandarían desaparecer, ese era mi miedo... Para mi cambiaron muchas cosas.” Graciela Frías Rodríguez—Chela—51 años, esposa de Jesús Torres Nuño. (16)

“¡Yo claro que tenía que apoyar a mi esposo en momentos de la huelga!... trabajaba en Teléfonos de México. Ahora soy jubilada. De hecho yo trabajé 30 años...Fui un sostén muy bueno. Se fue haciendo pesado porque los muchachos empezaron a entrar a la preparatoria, pero salimos adelante. Mi esposo durante un año no trabajó porque tenía que estar haciendo guardias en la fábrica y como tenía un colchoncito de dinero, solamente cada

semana me daba para la despensa y nunca faltó; yo me hacía cargo de todo los demás: pagos: de luz, de agua, gas, escuela, ropa, calzado y todo..." Edith Sánchez Mora, 56 años, esposa de Marco Antonio Estrada Martínez. (17)

"Antes del cierre tenía un año trabajando en una cooperativa de una Escuela, que por cierto ¡mi esposo se enojó tanto porque me fui a trabajar ahí! porque decía que iba a descuidar la casa, a los muchachos. Es que señora, a veces uno de mujer ocupa tener actividad aparte de lavar y planchar y el es uno de los hombres, que quiere tenerme aquí como el gato... en el sillón todo el día". María Elena Quintero León, 48 años, esposa de Toribio Ramírez Sánchez. (18)

"Durante la huelga. Me aferré y las señoras también, la esposa de don Jesús Torres y otras dos seguimos involucrando a más y más mujeres. Muchas tuvieron que meterse a trabajar después de ser señoras de hogar. Algunas hasta trabajaron 'en casa' como empleadas domésticas, vendían ropa de segunda, otra tuvo que vender tamales, una vendió frijoles y mole en el mercado, pero le seguimos. En mi caso, con lo que nos daba mi padre, que en paz descanse pusimos un changarrito; vendíamos calcetines y toallas, por kilo y nos iba bien". Conchita .(19).

"Encontré trabajo en una maquiladora de IBM. Trabajaba como 16 horas. ¡Era muy pesado, muy pesado! Me terminé mis rodillas, porque trabajaba parada, en cuclillas o hincada. [señala cómo se colocaba en cuclillas].

"... Me pagaban el mínimo, que eran como 500 pesos a la semana, por eso trabajaba todo ese tiempo extra para ganar un poquito más y para poder salir adelante en la semana. ... Ahí estuve 3 años. Lo que duró la huelga. Cuando terminó la huelga me salí porque estaba muy cansada... Eso me sirvió mucho, para apreciar lo que hace mi esposo y aparte que me hizo crecer como mujer. Ahora ya sé que me puedo mantener. Valoré a mi pareja y me valoré yo. Vi que podía y también que es bien duro. Ahora me siento una mujer segura. Aprendí que tenemos que enseñarle a la gente a pelear por sus derechos..." María de Jesús Ochoa Silvestre—Chuyita—51 años, esposa de Jorge Wimber Alvarado. (20)

"Tengo 28 años como enfermera...15 en el Seguro Social, en la Clínica 46, es un Hospital General, ahí me agarró lo de la huelga de mi esposo..Mi esposo me dijo: 'no tengo trabajo, yo me quedo aquí en la casa a hacer algo'. Él se enseñó a lavar, se enseñó a planchar, se enseñó a hacer de comer, cosas que antes él no hacía. Se metía a hacer esas tareas, me ayudaba, yo llegaba de las guardias y me acostaba, porque tenía que regresar. Una jefa que siempre me apoyó, me avisaba cuando había guardias. Había movimientos de apoyo a la huelga, mis compañeros del IMSS, juntaban para el café, el azúcar, y mandaban apoyo. Yo, como esposa, le entraba a todos los movimientos. Las compañeras me ayudaban 'ayer me dejaste descansar una hora y eso para mí fue algo que no te puedo pagar'... pero luego me echaban el dinero en la bolsa, entonces me iba al mercado, compraba leche y bistec y ya tenía algo para la comida...También gastábamos menos y aprovechábamos las tortillas o el *birote* que quedaban, utilizándolas para hacer chilaquiles, sopita de tortilla ¡hasta sazón agarré!...Hasta esos momentos aprendimos a valorar los ingresos y nos dimos cuenta cómo se despilfarró el dinero antes". Margarita Hortensia Tejeda Rentaría, 51 años, esposa de José Arturo Rodríguez Anduiza. (21)

" En la huelga nos la pasamos más o menos tranquilotes, aquí siempre había frijoles y tortillas, nunca faltó nada para comer. Tengo 11 hijos, 4 mujeres y 7 hombres, hay de todo: güeros, lacios, chinos, gordos, altos, chaparros, morenos, blancos. Tres de ellos se fueron a Estados Unidos y de ahí me mandaban dinero. La mayor tiene 34 años, y entró de mojada, los otros también, los regresaron varias veces, pero logaron quedarse. Un amigo de Zacatecas y unos primos les ayudaron a entrar. Tengo una hija que está casada y cada semana nos traía dos refrescos grandes, de esos Pascuales, y yo le decía que no anduviera gastando. Y otra hija que trabaja en el aeropuerto me entregaba su dinero, sólo dejaba para sus camiones y nos traía despensa... Me siento orgulloso de mis hijos porque me apoyaron hasta lo último....[pero] Cuando ya teníamos como dos años de huelga, yo ya quería ir a agarrar el dinero, pero mi esposa me centró y me dijo: 'ya llevas más de dos años, piénsalo bien, no agarres el dinero, si pasado mañana o de aquí a un mes o dos meses se arregla, ¿a poco crees que los van admitir

después? Mejorar atórale'. Y es lo que pasó, los que agarraron el dinero, ahora andan sin trabajo". Juan Villa Arias, 59 años, esposo de Esperanza Valle Aguirre. (22)

"El apoyo de mi esposa y mis hijas ¡Uyy!, lo valoré muchísimo, porque ahora sí que ella fue el apoyo económico de la casa. Porque nosotros, los compañeros, fuimos a pedir trabajo y nos cerraron las puertas, en todo el corredor industrial. Éramos un elemento negativo, que éramos muy problemáticos, que éramos borrachos, éramos mal ejemplo para el resto de los trabajadores". José de Jesús Quezada Figueroa. (23)

"Mi hijo Jorge tuvo muchos problemas y hasta de salud. Cuando estuvo con la huelga, era tesorero. Ahora sigue manejando un poco más las cosas, sin ser contador, a lo rústico ha salido adelante. La primera vez que lo eligieron de tesorero, me dio gusto que se fijaran en él, pero al mismo tiempo le dije a mi hijo: 'mire hijo, yo prefiero que me digan que mi hijo es un pendejo y no un ratero', porque eso sí, yo sentiría mucha vergüenza. Creo que hasta ahorita ha salido bien". Doña Lucía. (24)

"Las familias de EUZKADI se la jugaron para poder seguir sobreviviendo, a pesar de los desvelos, del hambre, de las carencias, del susto, de las deudas, de las pérdidas. Luz Elena Barrios Calleros, miembro de CEREAL. (25)

Una cultura machista y patriarcal trastocada

"Fue tremendamente difícil también por la cultura machista que venimos arrastrando, principalmente todos los mexicanos y cambiar el rol de proveedor de la economía familiar a trasladarlo a que sea tu pareja quien este satisfaciendo las necesidades económicas, no fue una situación muy sencilla. ¡Es difícilísimo! Todo los tabúes que existen no solamente en lo particular, que tu propia experiencia rechace, sino también hay presión social y nosotros la sufrimos. Si estábamos en una reunión social o en un evento, nos decían: 'los mantienen sus mujeres, ¡pónganse a trabajar, en vez de estar alborotando y agitando a la gente! Deberían contribuir trabajando, son unos flojos'...

"En mi experiencia en particular, teníamos fuertes presiones económicas, mi mujer siempre me decía: 'te voy a estar apoyando'. Yo me acuerdo que me incomodaba mucho. Había un mar de contradicciones, porque también tenía que colaborar en las tareas domésticas o lo que se ocupara. Algunos días no lo hice, pero llegó un momento en que mi mujer me dijo: 'tienes que contribuir también'. Poco a poco fui aceptando que el apoyo tenía que ser recíproco... Todo esto nos hizo entender que el trabajo doméstico, es trabajo, y un trabajo no muy agraciado, porque no tiene prestaciones, no tienen regulado un horario, un descanso, porque es estarle pegando todo el día, y más difícil en el caso de nuestra relación porque mi mujer trabaja y aparte echaba horas extras haciendo todo tipo de tareas y eso nos dejó ver lo importante del apoyo de la mujer. ¡Qué pena que tuviéramos que pasar por una huelga, para poder entender esa carga!

"Al final del camino, la enseñanza es que dimos un giro de 180 grados, nuestra relación mejoró muchísimo, en los niveles de respeto, en los niveles de apoyo y solidaridad mutua. Ahora ella cuando me plantea algún proyecto académico o de cualquier tipo, yo siento un gran compromiso en apoyarla y también ella me sigue apoyando en lo que yo le planteo. Creo que eso no se hubiera logrado si no hubiéramos tenido esa experiencia de huelga". Federico Martínez Barba, 50 años, esposo de Alicia Ortega Delgado. (26)

"Había algunos compañeros que tenían una cultura distinta, pero la huelga puso a prueba a todos, no hay ninguno de los compañeros que no haya dicho: '¿Cómo vamos a comer?' 'Hay que hacer guardias'. '¿Qué va a pasar con la escuela de los hijos?' Entonces el movimiento los forzó necesariamente a decir: 'vamos a hablar con los hijos, con la esposa'. Se abrió un proceso democrático muy interesante, una discusión intensa donde no siempre el resultado fue positivo, había de todo, pero la mayor parte aguantó y pasó la prueba a ese nivel. ¿Qué tanto se haya conservado? No sé. Porque estamos en una región, donde sigue persistiendo una sociedad muy conservadora.

" Después lo que vimos en la Asamblea es que la parte del machismo salió a relucir, ellos decían: '¿las mujeres para qué se tienen que organizar? nosotros somos los que nos organizamos, las mujeres ¿para qué? Entonces

veíamos que había una resistencia bastante fuerte por parte de los hombres para que las mujeres se organizaran” Enrique Gómez Delgado, 53 años, miembro del POS, asesor político del sindicato. (27)

El apoyo de las mujeres fue desde su casa y la resistencia. También sensibilizó a los hombres; ellas siguieron adelante y sostuvieron el movimiento. Yo creo que el triunfo fue del 50% por el apoyo de las mujeres, si no es que más. Apoyo económico, moral, psicológico. ... Acerca de esa frase machista: “detrás de un hombre hay una gran mujer”. En realidad las mujeres somos grandes y hacemos fuertes a los hombres y somos nosotras las que en todo caso deberíamos estar al frente en esa frase. Así es que mejor sería decir: ‘detrás de una gran mujer hay un hombre aprendiendo a resistir’...Luz Elena Barrios Calleros. (28)

“Me parece que fue positivo que algunas de estas compañeras tuvieran esta experiencia de involucrarse en el movimiento de sus esposos, de hacer cosas nuevas, desde saber elaborar un volante, una minuta, hablar en público, hacer gestiones, fueron aprendizajes para ellas.

Sin embargo creo que hubo una gran limitante, que habría que reconocer: acá en el POS nos faltó saber cómo operar y poder visualizar mejor, el impacto del aspecto cultural. No era tan sencillo entrar, los hombres lo veían como una especie de invasión a su espacio, para ellos el sindicato era su espacio y que de repente vieran ahí a sus esposas, les chocaba en su esquema. Esa parte cultural fue bastante difícil”. Leda Silva Victoria, 37 años miembro del POS (29)“

“En cuanto a las mujeres, pues todo mi reconocimiento a las mujeres de hoy de TRADOC, todo mi reconocimiento el haber ellas visto que el marido perdió el trabajo y el no haberse rendido, enfocar esa impotencia, encausarla en participación...

“Si bien es cierto que una familia depende de nosotros, pero cuando uno entra por esas circunstancias injustas, uno se encuentra en este camino, creo que tu visión crece y tu familia también, entonces, ya no sólo es tu familia carnal, tu familia del matrimonio, sino ya tu familia, es todo aquel que te encuentras en este camino buscando justicia”. Trinidad Ramírez/Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra de San Salvador Atenco. (30)

Labores de información

“Lo que tratábamos era tener información de lo que estaba pasando, porque la mayoría de las esposas de los trabajadores no estaban enteradas, y nosotras les informábamos. Y a la vez nos apoyábamos entre nosotras mismas. Yo nunca había andado en esas situaciones, para mí era algo nuevo, pero aprendí mucho. Al principio me sentía muy rara y mis compañeras, yo creo que igual”. Chela. (31)

“ Siempre estuve informada por mi marido y también cuando nos reuníamos con Jesús Torres y su esposa, platicábamos sobre la situación y nos manteníamos informadas. Fue un logro y una situación histórica y me siento muy bien de que mi marido pertenezca a ese movimiento tan importante. En ningún momento se me ocurrió decirle que se saliera. Yo le decía que siguiera hasta donde quisiera. Yo siempre estuve con él. Es mi marido, es mi pareja, estamos en las buenas y en las malas. Pasaban situaciones muy difíciles cuando iban a México, dormían en el suelo, ni se bañaban. Pasaron infinidad de cosas. No tenían a donde llegar, no tenían de comer. Y a pesar de eso se mantuvieron”. Alicia Ortega Delgado, 51 años, esposa de Federico Martínez Barba . (32)

“Y la gente se va informando de lo que pasa. En una ocasión llega un señor ¡que vendía lonches! Y me dijo: ‘Doña Lucía, hay tantos trailers listos para levantar la maquinaria de la EUZKADI’ y ‘¿usted cómo sabe?’ ‘es que a mi se me hizo raro ver tantos trailers y como yo vendo lonches, y les dije ¡ah caramba! y ahora por qué tanto trailer’, y uno me dijo: ‘vamos a caerles en la noche en El Salto a EUZKADI’. Y luego a la carrera agarro el teléfono y le hablo a Jorge. ‘Oye Jorge, que van a caerles en la noche’, ‘sí mamá, ya sabemos’. Y luego como a las nueve de la noche me lo buscan, ‘señora Wimber, ya están los trailers en la Alameda y cuando lleguen tenemos que estar todos. Pues en un ratito se juntaron como 400 trabajadores. Y llegaron los trailers. Y por fin una comisión llegó con

quien encabeza a los trailers y le dijeron: 'Mira, ustedes entran, van a entrar, pero de que salgan, ¡quién sabe!' ". Doña Lucía. (33)

"Con las revistitas del sindicato que traía el gordo, nos informábamos, yo las coleccioné". Laura Leticia Suárez Santana, 61 años, esposa de José de Jesús Quezada Figueroa. (34)

"A mí en lo particular, me ayudó mucho lo positivo que ha sido Chuy [Jesús Torres], eso me sirvió mucho a mí, me dio mucha confianza en seguir en la lucha. Hubo ocasiones en que los acompañé a México a las reuniones que tenían en la Secretaría y si haiga sido otra la gente que estaba encabezando las pláticas, yo pienso que esa gente se haiga desbaratado, se haiga dado [entregado el movimiento]. Sin embargo, Chuy siempre hacia delante, hacia delante. Y muy desgastante porque por decir, así salían hoy en la noche a México y en la mañana tenían la reunión, terminando la reunión se regresaban a informarnos, a hacer un boletín informativo, a decirnos lo que habían tratado. Siempre nos decían un poquito de avance. Siempre con esperanza y fe". Toribio Ramírez Sánchez, 48 años, esposo de María Elena Quintero León. (35)

Las presiones de la trasnacional

"De la empresa nos empezaron a llamar presionándonos a las esposas: '¡Señora dígame a su esposo, que la fábrica no se va a volver a abrir, que él va a perder!'. Yo les decía que no estaba en mí la decisión. Pero no daban la cara. No decían quienes eran; y también llegaron cartas. Mi hija mayor se desesperaba y le decía: '¡Papi, ya toma tu dinero!'. Yo nunca presioné a mi esposo". Laura Leticia Suárez Santana.(36).

" La empresa, nos enviaba cartas a las esposas... nos decían que le dijéramos a nuestros maridos que fueran a recoger su dinero porque el cheque que les habían elaborado iba a caducar y que si no agarraban el dinero, ya nos les iban a dar nada. Y nosotras como esposas y familia, los animáramos a que fueran a recoger su dinero...

"...Una vez vino un mensajero de la empresa a decirme: 'yo diría y le aconsejaría que le diga a su esposo que recoja su dinero...' '... yo creo que los habían de animar a sus maridos, porque ya no la ganaron y según esto, ustedes tienen mucha necesidad'. Y yo le dije: '¿oiga usted es mensajero o es cartero o es enviado por la empresa o qué es usted?' No, dice: 'yo nomás opinaba'. Y le dije: '¡pues no ande opinando!' Y que el señor se sulfuró porque yo le contesté. Y entonces le dije: '¡Ah, mire.,no está mi esposo, pero espéremel!'. Y ahí tenía el machete que me dieron los de San Salvador Atenco, colgado en la puerta, y que saco el machete y que lo correteo y lo corretié con el machete hasta la esquina y se regresaba y le aventé con unos envases de refresco y salieron los vecinos con el escándalo, y me preguntaban: '¿pos que traes Conchita?' 'Pos este desdichado, este es mandado de la empresa' y les explicaba lo que me había dicho. '¡Nosotros te ayudamos!' y entonces el señor, se fue corriendo a la Presidencia [del Municipio de El Salto] a demandarme según él. Y le preguntaron: '¿dónde vive la señora?' 'que en tal calle' y '¿cómo es?' 'es una señora alta.' '¡Ay no, no, no. no ,vete antes de que te de unos balazos!'. Y ya no volvió el hombre jamás, no volvió a traer más cartas". Conchita. (37)

"Y luego en otra ocasión les mandaron golpeadores. Todo eso nos tenía bien tensos. Pero yo le decía: '¡adelante, hijo!, en el nombre de Dios, pero nomás ¿sabes qué? cuando vean muy fuerte la situación, acuérdense que los queremos mucho, que su familia los necesita...pero... ¡hay que dar la lucha! ¡Nomás cuidense! Trata uno de defenderse de cuidarse, de estar prevenidos, pero a la hora de la hora, ¡Dios que los bendiga!... Era lo que nosotros hacíamos, apoyarlos, motivarlos..." Doña Lucía. (38)

"Otro momento crítico fue cuando Abascal, Manfred Wennemer y todo el séquito de la gente del gobierno de la Secretaría del Trabajo, nos quisieron hacer 'manita de puerco', a mí concretamente para tratar de levantar la huelga. Esto fue como 8 meses antes de la resolución final e hicieron todo un teatro en la Secretaría del Trabajo, Abascal decía: 'yo voy a hacer algo que nunca ha hecho el gobierno mexicano, voy a proponerle a la empresa que mejore la oferta para los trabajadores, pero con la idea de resolver este conflicto que al presidente Fox lo trae muy preocupado'.

"Y vuelven a ofrecer 17 millones de pesos más a los 50 que ya ofrecían. Incluso a mi Continental ya me había lanzado un cañonazo de ¡un millón de dólares!—por dejar sacar las llantas que había en el almacén, ¡un millón de dólares! Y me dice Abascal: 'a ver Jesús, ¿quiere decir que si aquí le ponemos 10 millones de pesos más esto se arregla?' 'No señor Secretario quiere decir que es muy poco dinero para la gente y no lo van a aceptar, no lo van a aceptar después de todo lo que hemos vivido, ¿eso les soluciona la vida? Bueno a mi sí, pero el problema es que yo represento a 600 trabajadores. Fue asqueroso.

"Meses después Abascal me da esta imagen de la Virgen de Guadalupe; yo sin saber lo que era, me la pongo bajo el brazo. '¡No Jesús ten cuidado!, ¡cuesta mucho dinero!, ¡es un grabado en hoja de oro!, ¡es una obra de arte!'. Para que veas la moral de esa gente. Quieren por una parte corromper, sabiendo que te llevas entre las patas a todas las familias y por otra, te dan ¡la imagen de la Virgen de Guadalupe!. ¡La doble mora!". Jesús Torres Nuño. (39)

En algunos diarios de Guadalajara aparecieron declaraciones del vocero de la transnacional, José Mendoza Aguilar en las que afirmaba que se le había negado el amparo al Sindicato de EUZKADI. Con esta nota se trataba de presionar a los trabajadores para que aceptaran la liquidación y abandonaran el movimiento, pero el Secretario General se da a la tarea también a través de los medios de desmentir lo dicho por la empresa.

"El 5 de febrero del 2004, en Asamblea General el Sindicato de EUZKADI rechaza la propuesta de la patronal. Jesús Torres Nuño dijo que según los cálculos de su organización, la empresa gastaba alrededor de seis millones de pesos a la semana en la nómina de 971 trabajadores, por lo que el monto de los salarios de los 625 trabajadores que no han aceptado la liquidación de la empresa sería de alrededor de cuatro millones por semana, que multiplicado por los dos años de conflicto, resultaría una deuda de más de 400 millones de pesos. Al momento de la votación, 400 brazos se levantaron para rechazar la oferta de la empresa. '¡No!, gritaban los trabajadores, ¡que paguen salarios caídos'. Los trabajadores ratificaron las tres vías de solución al conflicto: reapertura de la fuente de trabajo, salida negociada que contemple los salarios caídos, o la formación de una cooperativa de trabajadores". (40).

"Se manifestó que era una lucha de la clase trabajadora y que lo que hacía la empresa era una injusticia. Fue una lucha importante a pesar de tantas amenazas. Hubo mucha presión de la empresa que nos decía: 'esa planta no se va a volver a abrir' ". José de Jesús Quezada Figueroa. (41)

Los que cedieron a las presiones

"Muchas de las esposas 'tronaron', es lógico que cuando no hay dinero, hay problemas y ahí empezaron a haber pleitos, divorcios, separaciones. Creo que también sirvió para depurar, los que realmente estaban porque se querían, apoyaron, los que no, no lo hicieron". Chela. (42)

"Conchita y yo siempre estuvimos unidos, pero a mi hijo, lo dejó su mujer. Eso le pasó como a 100 matrimonios que no aguantaron. Y se sentía uno mal. Tu vas al templo y te casas y dices que en las 'buenas y en las malas' y no es cierto. Estabas acostumbrada a una vida y ya no se te pudo dar esa vida y ya ahí nos vemos. Pero entre Conchita y yo no". Salvador Hernández Díaz, 64 años, esposo de María Concepción Vélez de Hernández. (43)

"El apoyo de la familia fue fundamental para todos los compañeros que terminamos hasta que se resolvió el conflicto. Muchos se quedaron en el camino por falta del apoyo familiar, los presionaron: '¡retírate del conflicto y recoge tu dinero!', cedieron a las presiones no soportaron la situación, en la que estábamos todos... Pero unos compañeros a pesar de las presiones de la familia, consideraron que la lucha valía la pena, aunque se separaron o divorciaron, ellos estaban claros que tenían que resistir y mantenerse aun con la presión familiar. Compañeros sabiendo que ya se vislumbraba una posible salida, a una semana o quince días antes de que llegáramos al acuerdo, se retiraron. Nosotros ya veíamos que la salida estaba en la puerta. El gran porcentaje de los compañeros

tuvo fe en que se iba a arreglar algo positivamente, no sabíamos el final, no sabíamos que nos quedaríamos con la fábrica...

"Hubo casos muy aislados, los que supieron trabajar su dinero, pusieron su negocito, pero la gran mayoría terminó con todo lo que le dieron. Una desgracia, porque vemos casos que terminaron con la liquidación y ahora no tienen nada, ni trabajo, ni posibilidad de regresar a trabajar con nosotros. Dos o tres compañeros, después fueron a solicitar trabajo, pero aunque quieras extenderles la mano a esos compañeros, no podemos, porque sentimos que traicionaron el movimiento, aunque lo hayan hecho por necesidad, y esa es una norma, una regla que se puso en el sindicato". Jorge Wimber Alvarado, 54 años, esposo de María de Jesús Ochoa Silvestre. (44)

"Fue una lucha social muy importante. Fue muy difícil para la mayoría de los trabajadores y para la economía de El Salto, porque de ir a comprar 600 pesos de víveres a comprar 50 pesos, eso impactó en la economía de El Salto y en la economía de los hogares. Hubo esposas que se tuvieron que poner a trabajar y nunca lo habían hecho. Hubo divorcios, creo que por situaciones emocionales, la situación económica, que nadie estaba preparada por una situación como esa, por eso muchos aceptaron su liquidación". Alicia Ortega Delgado.(45)

Enfermedades y fallecimientos de trabajadores y sus familias

"A finales de enero le detectaron el tumor, al principio le dieron tratamiento equivocado, decían que tenía infección intestinal. Como yo duré 2 o 3 años en el área médica, le dije: 'Gordo esos no son síntomas de infección'. Me decía: 'Me tengo que acabar el tratamiento', se lo acabó. Pero yo me desesperaba porque no le hacían ningunos exámenes de laboratorio. Pero en febrero y ya le empezaron a dar radioterapia. Ahorita está en tratamiento porque el dolor es insoportable, no duerme, mal come. Yo creo que su enfermedad tiene como origen la situación que pasó, el es muy callado y todo se come. Lo operaron en el IMSS, el 11 de julio, le quitaron el tumor, yo se que el que lo operó es el de Arriba. Ahora está en buenas manos". Laura Leticia Suárez Santana. (46)

"Esto lo cambió mucho. El tenía un carácter muy fuerte, también lo hizo cambiar la diabetes. Era muy estricto". María Elena Quintero León.(47)

"Con la huelga tuvimos un cambio muy grande, de estar uno bien a no tener nada. Los que nos hicieron fuertes fueron mis hijos. Cuando estábamos en huelga, nació mi hijo No. 11 pero nació enfermo... Lo que le habían dado en diciembre, se acabó rapidito con puros médicos y recetas. Todos nacieron en parto normal, teníamos Seguro y todo, pero con el niño fue con cesárea, fue puro gastar y se fue todo abajo, y sin dinero, nomás que nos sostuvimos con el apoyo de los muchachos. Estaban una hija y dos hijos allá, en Estados Unidos. Una de nuestras muchachas decía: ¡no papá, no te rajes, nosotros te ayudamos!" Esperanza Valle Aguirre, 55 años ,esposa de Juan Villa Arias. (48)

"Se hizo un plantón de una semana en la Plaza de Armas, [de Guadalajara] frente al Palacio de Gobierno, buscando que el gobernador Francisco Ramírez Acuña escuchara nuestras demandas, al tercer día se presentó, ahí entre otras cosas se le hizo mención de que no teníamos seguro social, que estábamos en huelga y teníamos derecho a la seguridad social y el ahí nos dijo que no teníamos derecho a nada. Así lo dijo, está grabado: '¡Ustedes no tienen derecho a la seguridad social, se cerró su planta, ya se acabó y no hay vuelta!'". Salvador Hernández Díaz. (49)

"Y no se puede comparar cuando hubo 4 compañeros que fallecieron en ese tiempo: Jesús Salvador García Álvarez, Celso Camarena Ascencio, Carlos González Ramírez y Enrique García. Sientes la impotencia; el Seguro Social negó los servicios médicos, tratamos de ayudar con lo poquito que le llegaba al sindicato y más bien con las relaciones en el Hospital Civil y médicos conocidos de nosotros que nos 'echaron la mano'. Pero es muy triste cuando ves morir a un compañero en esas circunstancias" .Jorge Wimber Alvarado. (50)

"El 24 de agosto 2004 Fallece Jesús Salvador García Álvarez, víctima de cáncer de próstata. Este caso y de otros obreros gravemente enfermos, el Comité Ejecutivo lo expuso primero a la delegada del IMSS en Jalisco, María

Guadalupe Martín Anaya, quien dijo que no se les podía prestar el servicio, pues eso "dependía del centro". Después ante el subsecretario del Trabajo, Fernando Franco, el 25 de marzo, quien se comprometió a ver el asunto y solicitar al IMSS se le diera la atención médica urgente al compañero. Y efectivamente, después de meses se le entregó un pase, pero finalmente resultó que eso no le daba derecho a hospitalización, que era precisamente lo que requería".

"Un compañero de la Ciudad de México, con cáncer terminal..- tuvo que ir a un hospital de estos de salud públicos, y nosotros le decíamos 'para ti está totalmente justificado que vayas por tu dinero para que cuando menos, tengas medicina paliativa en tus últimos días', y él dijo: '¡Me voy hasta la tumba porque creo en esta lucha!'. Esto nos motivó muchísimo por supuesto, y fue un gran ejemplo entre los más de 600 que resistimos.

"Se llamaba Jesús García y siempre le hacemos honor al recuerdo de un compañero tan valiente que finalmente murió, pero dejó un ejemplo y fue una motivación muy importante". (51)

Incluso mi esposo estuvo un mes en el hospital antes de morir, y Jorge[su hijo] estaba en huelga, y aún así le pedíamos que se quedara en el hospital en la noche. Y él nunca dijo que no. Y luego murió mi esposo. Doña Lucía. (52)

"También fue muy duro para mí por la muerte de mi mamá. En muy poquito tiempo enfermó y murió. Para mí fueron dos golpes muy fuertes su muerte y la huelga. Mi mamá murió en febrero del 2002. Y la semana que yo me fui a trabajar, fue la semana que murió mi mamá. Se me juntó todo. Yo me sentía como loquita. Me sentía muy angustiada, muy preocupada. Pero también yo creo que me sirvió trabajar para no estar pensando en mí". María de Jesús Ochoa Silvestre. (53)

Y estábamos en la huelga cuando falleció su papá de asma, y todo eso se le vino a él. María Elena Quintero León. (54)

Las autoridades siempre en contra

"A los gobiernos no les interesan los trabajadores, aparentemente dicen que sí pero ya ve que no hay la respuesta inmediata que se buscaba, y así fue la lucha de EUZKADI". Doña Lucía. (55)

"El presidente municipal de El Salto estaba en contra de Jesús Torres lo acusaba de comunista, y decía que los comunistas estaban impuestos a quedarse con las empresas". Salvador Hernández Díaz. (56)

"Una vez nos avisaron que había como 40 patrullas en el crucero...llegó un oficial y se presentó ante nosotros y le dije: '¿Quién los mandó? ¿Por qué vienen? ¿Por qué nos atacan a nosotros? ¿Qué les hemos hecho? Esto es laboral, el pleito es con la empresa y nosotros, pero no con ustedes'... Pero todo el tiempo estuvieron hostigándonos, con retenes, esculcando nuestros vehículos buscando armas. Los de adentro sí podían tener, pero nosotros no... También contrataron a una corporación con caninos adiestrados, unos perros bravísimos. Salvador Hernández Díaz. (57)

"También le pedimos apoyo al DIF y la señora del DIF [Leticia Aceves de González, Presidenta], nos dio unas pocas despensas, (muy malitas por cierto), que para que pasáramos la Navidad con eso y era: frijol picado (viejo), harina bruñidita como con caca de ratones, aceite muy corrientito, poquito arroz, una lata de sardina y dos latas de atún. Esa era la despensa, que para que pasáramos una Noche Buena. ¡Cómo ve las injusticias de la vida!" Conchita. (58)

"Otro momento muy fuerte, fue en la primera Semana Santa después del cierre, que vinieron los compañeros de Atenco, les pedimos apoyo, porque había la amenaza latente de que iban a romper la huelga violentamente. Ramírez Acuña [entonces gobernador del estado], había dado instrucciones de resolver ese conflicto a como diera lugar, hoy nos damos cuenta que incluso la Continental le ofreció dinero para romper la huelga de manera violenta.

Ese momento fue verdaderamente caliente, sitiada la fábrica por granaderos por todos lados y favorablemente le quedaba un poquito de cordura a Ramírez Acuña y no se decidió a golpearnos". Jesús Torres Nuño. (59)

Guardias a las puertas de la planta, plantones y bloqueos

"Al principio pensaba que eso no iba a durar, porque la Continental estaba fuera de la Ley. Pero luego pasó el tiempo. Duré más de un año yendo a las guardias. Se abrió una camaradería muy estrecha, muy unida, con los compañeros que hacíamos la guardia, porque eran cuadrillas. Al principio se fueron formando de 25 o 30, pero luego el grupo fue disminuyendo. Había compañeros que no éramos del mismo departamento y si antes nos conocíamos era solamente del saludo y adiós y ¿cómo estás?, pero después de esos años que compartimos el lonche, los problemas, las enfermedades, las formas de relacionarnos son otras.

"En la actualidad hay compañeros que nos vemos, en el cruce de entrada y salida y hasta nos detenemos a platicar, a comentar algunas cosas, y recordar un ratito cómo nos las pasábamos ahí con fríos, lluvias, calor, todo. Navidades y Años Nuevos, que nos imaginábamos lo feliz que se la pasaban la mayoría y nosotros ahí. ¡Unos frillazos tremendos que pasamos! Hubo una ocasión en que era tanto el frío, que cuando acercábamos los pies a la fogata, sentíamos que se nos quemaban pero al retirarlos ya estaban fríos los pies otra vez. Lluvias tremendas, una casa de campaña, que teníamos para protegernos, nos la volteó la tromba, la tormenta, muchas cosas que pasaron y que ahora las recordamos y dice uno: ¡gracias! ". José Arturo Rodríguez Anduiza. (60)

"Los guardias de los alemanes de Continental, con perros entrenados para matar, armas muy grandes, hombres muy grandes, cuando se iban mi marido y mi hijo a las guardias, decía yo: ¡Dios mío cuídalos y protégelos! También lo seguían los de la policía estatal, muchos señores y de ahí mi esposo se hizo diabético, de tanto coraje que le daba a él, como los trataban, cómo llegaban, apuntándoles con los rifles esos señores, los de la policía estatal". Conchita. (61)

"Cuando el número de compañeros para las guardias fue disminuyendo, Conchita que era muy valiente, les dijo a los señores en una Asamblea: ' A ver señores que están aquí reunidos, ¿ya no van a venir? para venir nosotras. Nosotras podemos venir a hacer las guardias', y ella les movió su amor propio. ¡Cómo que las mujeres van a venir a hacer las guardias! Algunos hombres sí aprendieron y reconocieron que nosotras podíamos ayudar, aunque fue muy difícil, porque tienen mucho el machismo...

"Los del POS, Enrique Gómez, empezaron a apoyar mucho. Vinieron mujeres del partido y nos empezaron a ayudar a organizarnos, Leda, Genoveva, Angélica, para ver qué podíamos hacer para apoyar a los obreros. Entonces nos reuníamos cada sábado, íbamos a las puertas de la fábrica, donde ellos hacían guardias. Al principio era un grupo como de 40 o 50 esposas, empezamos sobre todo a conocernos y a platicar sobre qué podíamos hacer para apoyar.

"Algunas mujeres fuimos a la Ciudad de México; las muchachas del POS nos ayudaron a pedir apoyo a varios sindicatos y ahí les platicábamos la problemática que teníamos y nos escuchaban y nos ayudaban a botear. Pero cuando no encontrábamos un apoyo comprometido, nos desilusionábamos. Y yo que nunca había andado en eso decía: ¡qué injusto!. Pero hasta ahora que yo lo estoy viviendo, me estoy dando cuenta. Antes había gente igual que nosotros de necesitada y yo ni cuenta me daba". Chela. (62)

"Lo más difícil en la cuestión político sindical, es que pasaran los días y no poder llevar ninguna novedad favorable a los compañeros en guardia, y tratar de mantener la moral en alto, conminarlos a que no faltaran a sus guardias de 8 horas cada cinco días, porque también tenían que buscar sustento y necesitaban poder allegar algo de recursos para su casa." Jorge Wimber Alvarado. (63)

"Tenemos anécdotas chuscas: bloqueamos Mariano Otero, que es una de las principales calles de Guadalajara. Nos rodearon los antimotines, nos amenazaron, nos dieron aventones. Nosotros nos habíamos llevado bastantes llantas de las que teníamos allá en la entrada de la planta. Y uno llevaba un garrafón de agua de jamaica; a la hora

de la hora, cuando estaban agrediendo los antimotines, dijimos: '¡échale gasolina y préndele para que se les quite!' '¡No le vayan a prender!', '¡no le vayan a prender!', decían los antimotines. Y que empieza a vaciarle '¡No, pues apláquense ustedes!'. ¡Y ellos asustados porque se les iba a prender fuego!.

"Nos venimos de Guadalajara, a 'vuelta de rueda' rumbo al aeropuerto. No lo bloqueamos, solamente veníamos a baja velocidad y entramos despacito al Aeropuerto...En esa ocasión, todos los taxistas, nos gritaban: '¡pónganse a trabajar huevones!'. Después tuvieron ellos un conflicto y nos pidieron apoyo, porque habían golpeado y corrido a unos de ellos." Salvador Hernández Díaz. (64)

Las experiencias de lucha de otros movimientos se hacen presentes en la planta de EUZKADI para compartir ciertas medidas de protección ante las incursiones de enviados de la empresa, del gobierno y/o la policía que pretendían desalojar a los huelguistas. Los compañeros y compañeras de San Salvador Atenco manifiestan su apoyo solidario:

"Recuerdo cuando vinieron los de Atenco en una Semana Santa...vinieron a apoyar. Llegó mucha gente, venía Nacho del Valle, que era el líder de ellos, y llegaba con las señoras, los niños, muchachos jóvenes. Pero me quedó grabado, unas señoras mayores, como de 75 años o más, bien valientes, con su machete. Cuando llegaron dijeron: '¿por qué no hacemos una barricada?' Y nos pusimos a hacer una barricada con costales de arena, los compañeros del sindicato, trajeron trocas con arena y costales y nos pusimos a llenar costales. Yo recuerdo que habíamos ido a la fábrica otras señoras y yo. Yo iba vestida de blanco, ¡pues a llenar costales! Y al final Nacho nos dijo: 'oigan señoras yo vengo a felicitarlas, porque dije: '¡Esas güeras no le van a entrar!—porque las vi muy catrinas, muy arregladas, de blanco". Chela. (65)

Los medios de comunicación y las publicaciones

Los distintos medios de comunicación locales, nacionales e internacionales le dieron cobertura al caso Continental Tire vs Sindicato EUZKADI

"Al día siguiente en los noticieros: ¡cierra Euzkadi por culpa de sus dirigentes, por intransigentes! Yo lloraba y decía: ¡eso no es cierto!" Chela. (66)

Esa nota procedía de información directa de la Continental, sin embargo distintos reporteros y editorialistas de diarios como *El Informador*, *Público*, *El Occidental*, *Mural*, *Milenio*, *La Jornada*, *Reforma*, *Proceso*, algunas emisoras de radio y televisión como la de la Universidad de Guadalajara realizaron un trabajo de investigación con mayores elementos lo que fue aclarando cuál era la verdadera situación que imperaba.

También hubo compañeros solidarios que escribieron artículos en revistas e incluso publicaron libros como Enrique Gómez Delgado con *Ellos sí pudieron mirar el cielo* o James D. Cockeroff, Mario Alberto Nájera y Jesús Torres Nuño, con *Testimonios de una Victoria Obrera del Siglo XXI*, entre otros.

En Alemania fue importante el trabajo de Radio Flora que transmitía desde Hannover el programa *La buena onda intercontinental* a través de Mechthild Dormund, *la voz de la solidaridad internacional* e informaba sobre el movimiento de la huelga y hasta la fecha continúa comprometida ahora con TRADOC, y con otros movimientos como los del Sindicato General Tire, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), los mineros de Cananea, los vidrieros de San Luís Potosí y otras luchas en distintos lugares del mundo.

"La presión de importantes diarios alemanes como Handelsblatt, obligó a Manfred Wennemer, director del consorcio a dedicar parte de su informe al caso EUZKADI. En una reunión posterior Wennemer les dijo que la única posibilidad de que se abra la fábrica es 'que el sindicato la asuma'..." En la prensa alemana, el conflicto

entre la transnacional y el sindicato mexicano ha tenido un eco enorme, por una razón que resumió hace unos días Martin Wolpold-Bosien (La Jornada, 6 de junio, 2003): "El caso Euzkadi-Continental ejemplifica un fenómeno muy observado en tiempos de globalización: algunas empresas transnacionales no se sienten obligadas a cumplir con el marco legal establecido en el país donde operan. Sin embargo esas mismas empresas tienen que cuidar su imagen en los países de sus principales mercados(...) El caso cobra atención en Alemania porque rompe con un consenso intocable: nadie aceptará que una empresa alemana cometa actos violatorios de la ley de otro país" Daniela Pastrana. (67)

Varios videos-documentales fueron producidos durante la huelga y posterior a ella para dar a conocer el proceso de lucha y el triunfo logrado. Asimismo noticieros televisivos dieron cuenta de ello. Entre otros: *La Huelga de Euzkadi*, realizado por Ramón Gil Olivo y Jorge Díaz Sánchez, como parte del trabajo de este último para graduarse en la maestría de cine de la Universidad de Guadalajara. *Lucha de Clase Mundial, en el Programa: Más que Noticias* de la Universidad de Guadalajara. *La Huelga en Euzkadi, [mismo nombre] producida por el Departamento de Imagen y Sonido* de la Universidad de Guadalajara. De la misma forma el conducido por la periodista Mara Robles. El Grito del Pueblo TV, del Partido Obrero Socialista-Movimiento al Socialismo a su vez produjo diversos documentales sobre el caso EUZKADI-Continental.

"Yo estuve como delegado como 8 o 10 años dentro de la planta. Siempre teníamos que estar defendiendo de la empresa, porque hay un choque, diario había que estar luchando. Y el principal problema que tenía la empresa, era el "Contrato Ley" que teníamos nosotros. Ese contrato se ganó con sangre, nació en México." Toribio Ramírez Sánchez. (68)

"De alguna manera, cuando plantea la Continental las modificaciones a las condiciones de trabajo, lo que estaba planteando en los hechos era una modificación al Contrato Ley, pero no tenía que hacerlo cambiando el Contrato Ley en su conjunto lo podía hacer por la vía de la firma de un "convenio singular" con el sindicato de EUZKADI para la empresa en lo particular" Francisco Retama, miembro del POS. (69)

C. LOS FACTORES QUE LES PERMITIERON ALCANZAR EL TRIUNFO.

1. El apoyo de las esposas de los trabajadores y de sus familias

Un pilar fundamental fue cómo las esposas y sus familias se involucraron en todo el proceso desde su trabajo para sostener económicamente a la familia, su apoyo moral, sus acciones políticas, su organización, su *Movimiento Familiar en Unión de los Trabajadores de EUZKADI*. Mucho de su labor ha sido explicado en las líneas arriba expuestas.

2. La unidad que mantuvieron los trabajadores, la claridad y honestidad de la dirigencia y la confianza en las capacidades de la clase obrera.

"La dirección guió su conducta con base en principios como la honestidad, la democracia, la independencia, la combatividad, la solidaridad y el internacionalismo". (70)

"Nunca en la vida agachamos la cabeza. Se trataba de defender el empleo con dignidad y justicia. Los trabajadores podemos ganar, pero además podemos administrar empresas de este tipo y lo decimos claramente podemos administrar a la sociedad..." Jesús Torres Nuño (71)

"Es un modelo de organización democrática, independiente, combativa, [capaz] de enfrentarse a su patrón con una actitud de conquista, de defender sus derechos, pero también les dio como una nueva posibilidad, una nueva perspectiva acerca de la organización en sí misma, de la rendición de cuentas, del control sobre los dirigentes, de

la vigilancia sobre los recursos de la organización, cosas que realmente hacen a una cultura que se desarrolló en EUZKADI" Francisco Cruz Retama. (72)

"... Resistir no es fácil... en todo caso el trabajo lo tenemos que hacer nosotros y para que se pueda ganar creo que es importante la participación activa y responsable de cada uno de nosotros, llámense trabajadores, campesinos, estudiantes, de todos los ámbitos, es necesaria la participación activa, hacer los trabajos que nos corresponde y no estar esperando a que otros lo hagan por nosotros... es importante la claridad del trabajador, ubicar bien el objetivo del por qué y si realmente vale la pena por qué estás luchando...de qué queremos y de cómo lo hacemos y de cómo logramos esa unidad, que sin duda, sin la unidad tampoco se podría lograr mucho ...Creo que parte de este logro es la firmeza y la honestidad de la dirección, ese es uno de los factores importantes, pero el otro el amor a su tierra, el amor a su trabajo, el amor a su familia, porque uno lucha por lo que más se quiere y con lo que más se quiere, uno lucha por eso...una dirección que esté clara, que esté convencida y que sea honesta, que no traicione a su pueblo, que no traicione a sus trabajadores, ese es el reconocimiento que hacemos que traemos de San Salvador Atenco..." Trinidad Ramírez/Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra de San Salvador Atenco. (73)

3. El uso del derecho fundamental de la clase trabajadora: la huelga

La huelga es el instrumento fundamental de los trabajadores y trabajadoras, es un principio jurídico y es un derecho en el cual se sostuvieron los trabajadores de EUZKADI.

A través de la huelga, estallada el 22 de Enero de 2001, buscaron que imperara la justicia.

Los trabajadores afirmaron que la Continental no cumplió con el procedimiento establecido por la Ley Federal del Trabajo para solicitar un cierre legal de la planta como se señala en los artículos 433, 434, 435 y otros relacionados, ya que declaran que el cierre de una empresa únicamente puede realizarse por incosteabilidad notoria, agotamiento de la materia de trabajo, concurso o quiebra, incapacidad física o mental o muerte del patrón, lo cual debe acreditarse mediante el trámite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que apruebe o desapruuebe.

También se irrespetaron Convenios y Pactos internacionales como el Convenio 87 de la OIT, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, el Acuerdo Global entre México y la Unión Europea y lo establecido en la OCDE.

No sólo la Continental violó sus derechos, sino también las autoridades gubernamentales de todos los órdenes lo hicieron, a pesar de que en el Convenio 87 de la OIT señala que "Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal"...

La huelga fue calificada de *improcedente* durante 3 años y finalmente el **19 de febrero de 2004 la Junta de Conciliación y Arbitraje, la declara legalmente existente y lícita.**

4. En la lucha por la resistencia el apoyo económico es factor básico

En los movimientos de huelga es frecuente recibir saludos, abrazos, adhesiones, pero si las luchas no van respaldadas de un apoyo económico es muy difícil que se logren sostener.

"Una señora que nos apoyó muchísimo fue doña Lucía Alvarado... Ya había escuchado de ella por algunos dirigentes sociales en el estado... Siempre reconocían a doña Lucía como una gran activista en su colonia. Para nosotros significó un gran apoyo, porque recuerdo que desde los primeros días de la huelga, empezaron a llegar ruedas [canastas] de pan a la huelga y nos decían que era la mamá de Wimber quien las mandaba. También nos

enviaba comida. En algunas ocasiones en que las autoridades, conjuntamente con la empresa, nos mandaban llamar de emergencia a la ciudad de México y nosotros no teníamos absolutamente un peso en la bolsa, siempre recurríamos a Doña Lucía, ella nos apoyaba con 3 o 4 mil pesos no recuerdo, para que pudiéramos viajar, por cierto que no siempre se los pagamos...yo creo que esa señora tienen un gran nivel de conciencia de clase, sobre todo sabía de lo que se trataba la huelga" Federico Martínez Barba. (74)

La Sociedad Cooperativa de Trabajadores de Pascual contribuyó semanalmente para pagar teléfono, viajes a México y gastos fundamentales que les permitía sostenerse, lo que los ayudó a sobrevivir todos esos años.

También lograron conseguir que un conjunto de organizaciones mexicanas y europeas los apoyaran para realizar viajes, dentro del país y hacia Europa y Sur América, como contribución para las movilizaciones y todo el material que requerían para la propaganda. Entre estas estuvieron la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores; el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME); la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio (RMALC); Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL); Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara; Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara; Sindicato del Instituto Mexicano del Seguro Social Sección 3; Sindicato de Telefonistas (Sección Jalisco).

Otras organizaciones les brindaron su experiencia en las luchas de resistencia y brindaron su apoyo moral y político como el Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra de San Salvador Atenco; Frente de Trabajadores de la Industria Hulera; Sindicato de Trabajadores de General Tire de México; Trabajadores despedidos de Uniroyal;

Y en el caso de las europeas, algunas de las que se mencionan en renglones abajo.

5. Una buena estrategia política

Los trabajadores consideraron fundamental sacar la lucha del territorio local y llevarla a lo nacional e internacional

Una primera acción amplia fue llevar a cabo una **Caravana por la dignidad y el empleo** de El Salto a la Ciudad de México, del 31 de enero al 5 de febrero de 2002.

La Caravana se organizó para dar a conocer los motivos de la lucha, buscar la solidaridad de los trabajadores y de la población en general y presionar a las autoridades a reconocer la existencia de la huelga. Visitaron Aguascalientes, San Luís Potosí, Guanajuato, Hidalgo, Puebla, San Salvador Atenco, el acto central se desarrolló en el Zócalo de la Ciudad de México con una concurrencia de 10 mil personas.

"... Ahí la gente nos veía con azoro porque jamás en su vida habían visto una cosa así. Éramos como 400 gentes, 7 autobuses y carros. Por ejemplo en León, Guanajuato, tuvimos mucha solidaridad, la gente nos recibió como si fuéramos héroes. En Ciudad Sahagún, nos recibieron los de la fábrica de autobuses de DINA que les habían cerrado la fábrica. Dicen que era un pueblo industrial, hicimos un recorrido a pie, era una tristeza ver el abandono de las fábricas, a mí se me hizo como un pueblo fantasma. Cuando llegamos a Atenco, lo tenían cercado por el movimiento que traían del aeropuerto. Atenco solamente tiene dos entradas, tenían su costalera y guardias. Cuando llegamos, que empiezan los cañonazos, se nos salía el corazón, no sabíamos ni qué; cañonazo tras cañonazo, uno tras otro, con esos cañoncitos que ellos hacen. Y cuetes y cuetes, porque con los cuetes, es una manera de avisar que hay algo y se concentró la gente en el Centro de Atenco... Fue muy bonito... En el Zócalo de la Ciudad de México.... anduvimos pidiendo apoyo, había gente humilde que nos invitaba a comer... Tuvimos mucha experiencia, mucha solidaridad..." Salvador Hernández Díaz. (75)

Hacer frente a la transnacional alemana llevó al sindicato a establecer una estrategia para lograr la solidaridad internacional. Buscar contactos en Estados Unidos, Europa y América Latina con sindicatos, organizaciones de derechos humanos, movimientos de lucha frente a los tratados de libre comercio, con parlamentarios europeos como una forma de presionar al gobierno mexicano y a la Continental a reconocer la huelga y al mismo tiempo encontrar los caminos para llegar directamente al corazón de la Continental y ahí dar la lucha.

6. Giras y participaciones en eventos internacionales

En el Parlamento Europeo, gracias al apoyo de la Liga Comunista Revolucionaria de Francia, pudieron asistir a eventos donde Vicente Fox Quezada hacía declaraciones acerca del respeto a los derechos laborales que prevalecían en el país, situación que aprovechaban para desmentirlo públicamente. De igual manera acudieron a los Encuentros Sociales paralelos a las Cumbres de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea, América Latina y El Caribe, a los Foros de Diálogo con la Sociedad Civil México- Unión Europea, a los Foros Sociales de Davos, a los Foros Sociales Mundiales, a reuniones internacionales de sindicalistas y como ellos mencionan: “a todo lo que se movía le tirábamos”. Presentaron demandas por incumplimiento de las directrices en la OCDE tanto en los puntos de contacto en México como en Alemania, en la OIT y cabildearon en la sede de la Unión Europea en Bruselas pero sin respuesta alguna, incluso en el caso de esta última los representantes les llegaron a decir: “como se cerró esa fábrica, se han cerrado muchas ¿Cómo van a obligar a los dueños del capital a qué abran a fuerzas esa fábrica?”

En mayo de 2002 llevaron a cabo la primera gira por Europa, con el apoyo económico del Sindicato Mexicano de Electricistas, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, la Cooperativa Pascual, la Coordinadora Intersindical Jalisciense, la Liga de Unidad Socialista y el Partido Obrero Socialista, visitaron cuatro países europeos, en los cuales participaron en movilizaciones, reuniones y entrevistas con medios de comunicación, organizaciones y con los parlamentarios europeos. A partir de la información proporcionada a esta instancia, éstos emitieron una resolución que reconoce la violación a los derechos laborales por parte de la Continental Tire.

En octubre del mismo año viajaron a San Paulo, Brasil, para tomar parte en dos grandes reuniones: la Conferencia del Frente Único de Trabajadores de la Industria del Caucho de América Latina (FUTINAL), en esa ocasión los participantes mostraron su solidaridad con el Sindicato de Euzkadi y al nombrar la nueva directiva, Jesús Torres Nuño fue electo representante en México del Consejo de FUTINAL.

También estuvieron presentes en la Conferencia Mundial de la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), junto con alrededor de 200 representantes de sindicatos de la industria química de más de 30 países de los cinco continentes. Ahí coincidieron con Richard Köhler, de Alemania, presidente del Consejo Sindical de Continental Tire. Al tomar la palabra el secretario general del sindicato de EUZKADI, compartió que en su lucha se adoptó la misma frase de los trabajadores de Charlotte cuando estuvieron en huelga: “ resistiremos un día más que la Continental”. El representante del ese Consejo Sindical expresó que era un orgullo para ellos que un sindicato tan combativo recuperara esa consigna para su lucha. Asimismo los representantes presentes manifestaron su solidaridad con el movimiento de EUZKADI.

En noviembre de 2002 el SNRTE es invitado por la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC), a participar en el Primer Foro de Diálogo con la Sociedad Civil México-Unión Europea, celebrado en Bruselas, Bélgica. Enrique Gómez Delgado como su asesor político, es enviado como representante y denuncia las graves violaciones a los derechos laborales, ante las organizaciones civiles y las autoridades europeas y mexicanas. En la clausura, el embajador de México ante la Unión Europea y Bélgica, Porfirio Muñoz Ledo, hace el compromiso de presentar el caso ante el presidente Vicente Fox, pues reconoce que las demandas son justas.

En ocasión del Tercer Foro Social Mundial, celebrado en Porto Alegre, Brasil, en enero del 2003 la RMALC invita a un representante del Sindicato de EUZKADI, a participar para dar información de lo que estaba ocurriendo con la huelga: la Fundación Heinrich Boll asume el costo

En marzo del 2003 el sindicato es invitado por Friends of the Earth Netherlands (Milieudefensie) and IRENE Education Restructuring Network, a viajar a Amsterdam, para informar de la experiencia ante la OCDE. Ahí el enviado del SNRTE, Jesús Torres Nuño, hace contacto con Paull Hell, representante de la agencia de la iglesia protestante alemana, quien consigue apoyar económicamente a la delegación de EUZKADI en su segundo viaje a Alemania.

Del 25 al 29 de mayo 2004, se realiza el Encuentro Social Europa-América Latina y el Caribe "Enlazando Alternativas", en Guadalajara, Jalisco, paralelamente a la III Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea y América Latina. El sindicato forma parte del equipo organizador del Encuentro Social, sus ponencias en los seminarios exponen la situación de su movimiento. También es responsable de la atención de invitados especiales como el ahora presidente de Bolivia Evo Morales.

Junto con las distintas organizaciones presentes funda la *Red Birregional América Latina y El Caribe, Enlazando Alternativas*, quien entre otras cosas declara que no se requiere libre comercio, sino relaciones comerciales y espacios de cooperación que favorezcan el bienestar de los pueblos, la soberanía nacional, el respeto a la diversidad cultural y la preservación del medio ambiente. Lo más significativo es que la Red crea un instrumento de lucha frente a las transnacionales, llamado *Tribunal Permanente de los Pueblos*. Se trata de un Tribunal de opinión que visibiliza casos sobre el comportamiento de las transnacionales europeas en nuestros países. El caso del sindicato de EUZKADI contra Continental fue presentado en este Tribunal.

Como cierre del Encuentro, el sindicato encabeza la movilización central. Desafortunadamente esta es infiltrada por agentes del gobierno; las autoridades estatales y municipales (Guadalajara), junto con las fuerzas policiacas desatan una represión contra los participantes. Decenas de ellos son detenidos y torturados. El entonces gobernador Francisco Ramírez Acuña, en los días inmediatos posteriores, celebra una ceremonia de premiación, en la Plaza de la Liberación, para los policías involucrados en esos lamentables hechos. El SNRTE participa en las consecuentes marchas por la libertad de los presos y presas. Desafortunadamente a 11 años de los acontecimientos, hay compañeros injustamente acusados que continúan procesos penales.

Todo esto ocurría mientras los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea y América Latina se comprometían a respetar los derechos humanos y se pronunciaban contra la tortura y demás tratos crueles y degradantes.

En Julio del 2004 se celebra el primer Foro Social de las Américas, en la ciudad de Quito, Ecuador y nuevamente la RMALC invita a un representante del sindicato a participar e informar los logros alcanzados hasta el momento.

El resultado más novedoso y decisivo para el triunfo fue haber hecho el contacto con la **Federación de Accionistas Críticos de Alemania**--una asociación de inversionistas a favor de la protección del medio ambiente, la justicia social y la defensa de los derechos humanos, con sede en Colonia, Alemania. Esta relación se logró gracias a Manfred Stötter, un obrero jubilado de la Volkswagen, lo cual les dio la oportunidad de entrar a las Asambleas de Continental en Hannover e incluso a intervenir y hablar sobre lo que estaba sucediendo en México. Existía el antecedente de que Continental ya habían cerrado otras fábricas en varios países, sin embargo en ningún otro caso los trabajadores se habían enfrentado a la transnacional como los sindicalistas mexicanos.

Varias organizaciones alemanas se unieron para apoyar a los miembros de EUZKADI como FIAN (Red de Acción e Información, la Alimentación es Primero), Iniciativa Norte-Sur de German Watch, miembros de la Asociación por la Tasación de las Transacciones Financieras y de Ayuda a los Ciudadanos-Alemania (ATTAC), de la Coordinadora Alemana para el Internacionalismo (BURKO), el Foro del Tercer Mundo, algunos miembros del Circulo de Trabajo "InterSoli" del Sindicato Metal-Mecánico – IGM- en la ciudad de Wolfsburg y con algunos representantes de la fracción opositora en el Consejo Obrero en la Fabrica de Continental en Hannover-Stoecken. También la Coordinadora Alemana para la Defensa de los Derechos Humanos en México, Confederaciones sindicales europeas, y algunos grupos socialistas.

Los miembros de ATTAC manifestaron su apoyo, durante la primera visita de la delegación del Sindicato de EUZKADI en Hannover, distribuyendo panfletos informativos en alemán que fueron repartidos en las afueras de las instalaciones de la Fabrica de Continental en Hannover y también durante la Asamblea de los Accionistas. Asimismo hicieron representaciones teatrales donde se mostraba a través de *performance*, la situación de los trabajadores de EUZKADI.

En las visitas posteriores, realizadas con motivo de las Asambleas de Accionistas el 2003 y 2004, las organizaciones alemanas arriba nombradas continuaron solidarizándose participando en las distintas acciones y manifestaciones tanto en Hannover como en Gifhorn-Wolfsburg (Sitio de la Fabrica Continental-Teves). También contaron con la solidaridad de algunos parlamentarios del Partido Verde alemán, de las Fundaciones Heinrich Böll, y Rosa Luxemburgo. Asimismo de organizaciones como TNI (Transnational Institute) y CIFCA (Iniciativa de Copenhague para Centroamérica y México).

"¡Tuvimos la posibilidad de entrar a las Asambleas! Era algo impresionante, cuando llegamos nos dijeron vamos a ir a la Asamblea, y yo todavía pensaba que íbamos a entregar volantes afuera, pero no. Entramos a la Asamblea, y ¡hablamos! El presidente de la compañía tiene la obligación de responder a los cuestionamientos de acuerdo a la Ley Alemana de Accionistas y no puede hacer como que no te oigo.

"A mi no se me olvida ese momento. Eran más de mil accionistas de la Continental, ¡te has de imaginar! un ambiente totalmente hostil. Ellos sabían que éramos los trabajadores de México, en un año donde habían cerrado otras cuatro plantas en otros lugares del mundo y no había habido ningún problema, solamente con los mexicanos estaba habiendo problemas. Además de 'improductivos y flojos y todavía vienen aquí a joder'. "Entramos... y se hizo un silencio. Íbamos seis en la delegación de México entre otros Enrique Gómez, Oscar Rubio, Salvador Hernández y yo por parte de México y Manfred Stötter, Martin Wolpold de FIAN. Entonces cuando planteamos el

conflicto, evidentemente que no les gustó a los accionistas, pero al final, el director mundial de la compañía, bajó-- hasta nos sorprendió--. Llega por un lado y dijo: 'los felicito creo que vamos a resolver el conflicto pero tiene que ser en México. Y su forma de resolverlo fue metiéndole 50 millones de pesos más, que fueron por supuesto insuficientes. Pero dijimos no venimos por dinero, aquí venimos porque queremos que la fábrica se vuelva a abrir, creemos que la fábrica era totalmente productiva y no estamos de acuerdo en que este conflicto termine con dinero'. Jesús Torres Nuño. (76)

"Del 3 al 23 de mayo del 2004, la delegación mexicana realiza una intensa gira por varios países del viejo continente: Alemania, Bélgica, Francia y Suiza. Esta gira es considerada como la más importante que ha realizado el sindicato. Incluyó la visita a una decena de diputados alemanes, organizaciones de defensa de los derechos humanos, funcionarios del gobierno mexicano. Además participaron en numerosos foros organizados especialmente para dar a conocer la situación del conflicto.

"Se reunieron con representantes de las organizaciones sindicales mundiales, con sede en Bruselas, así como de sindicatos alemanes. Además contaron con el apoyo de nuevas organizaciones como LaborB, quienes organizaron varias presentaciones del documental de Michael Enger sobre la huelga de EUZKADI, que precisamente en esos días se transmitió en la televisión alemana en tres ocasiones. También la delegación del Sindicato de EUZKADI se convirtió en portavoz de otros compañeros en conflicto, pues viajaron a Francia para entrevistarse con Helene Bounaud, de la CGT, para entregar documentación del conflicto de los compañeros de Uniroyal". (77)

Durante todos los años en que duró la huelga, la Continental la consideró ilegal. Sin embargo el 19 de Febrero de 2004, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la declaró existente

En los viajes del Sindicato EUZKADI a Alemania, los trabajadores buscaban solución al conflicto y planteaban opciones, lo principal era que no querían recibir el dinero de las liquidaciones, eso representaba la pérdida de su centro de trabajo. Entonces proponían que la fábrica se reabriera; fuera vendida al gobierno; se manejara como co-inversión entre el gobierno y algún inversionista privado o incluso los trabajadores se quedaran con la fábrica.

Cuando la huelga es reconocida como existente, Continental se vio obligada a asumirlo, los dejaba en una situación delicada ante los accionistas. Existía también la posibilidad de que el director mundial tuviera que renunciar, los accionistas le cuestionaban su incapacidad de darle solución al conflicto, los trabajadores le habían ganado la discusión ante la Asamblea y además se había reconocido la legalidad de la huelga, entonces era la empresa la que estaba actuando incorrectamente, lo cual no cabía en el razonamiento alemán. No veía con buenos ojos que la empresa violara los derechos humanos de los trabajadores. Para la Continental, había otro agravante, se acercaba el mundial de Fútbol y esa empresa era patrocinadora de ese evento. Su nombre no podía estar involucrado en violaciones a los derechos laborales en sus empresas.

Ante el hecho empiezan a negociar. Continental ofrece a los trabajadores la compra de la fábrica

"Después de eso, hubo pláticas, Continental nos aventó un buscapié, al decirnos que nos vendía la fábrica. Ha de haber dicho: 'no tienen para comer, ¿con qué me van a comprar la fábrica?'. Nosotros íbamos como delegados, tuvimos una reunión allá y Jesús Torres nos dijo: 'nos venden la empresa' ¿ustedes qué dicen?'. Ahí mismo en Alemania, se elaboró un papel diciendo que aceptábamos, firmamos como representantes diciendo que les íbamos a comprar la fábrica. Se entregó el documento a un apoderado de ellos. Pero ahí todavía no se definieron los términos.

Ya después mediante negociaciones aquí se fue concretando la venta. ...En ese momento todavía el presidente Vicente Fox estaba en contra de nosotros, hasta después aflojó, cuando ya estaba todo, entonces ya se involucró

para que dijeran que él había sido el que logró todo. Nosotros nunca tuvimos apoyo de ningún gobierno". Salvador Hernández Díaz. (78)

En todo el proceso hubo momentos difíciles que los trabajadores tuvieron que enfrentar.

"Sirvió mucho dar a conocer el problema de EUZKADI internacionalmente. Si nos hubiéramos encasillado aquí en El Salto fuera hora de que aquí estuviéramos. Fue una bomba que tronó a los cuatro vientos. Y se enteró medio mundo. Y eso nos ayudó a que se destrabara el conflicto". Toribio Ramírez Sánchez. (79)

"Yo digo que el conflicto se gana por una gran defensa jurídica pero por una excelente estrategia política y en esto con el POS hicimos un buen equipo de trabajo. Al final del asunto, nosotros hoy tenemos por lo menos un sueño, que es la fábrica". Jesús Torres Nuño. (80)

Lema de la Lucha: *Resistir un día más que la Continental*

LA HORA DEL TRIUNFO

En ese caminar establecen contacto con un ex directivo de la Continental que en el pasado fue de los más aguerridos en contra del sindicato pero había sido despedido; este personaje contaba con una relación comercial de muchos años con una empresa distribuidora de llantas, Llanti Systems, cliente de la Continental. Se reúne con los representantes de Llanti Systems y les plantea la posibilidad de asociarse con el sindicato para la compra de la fábrica.

Ellos al principio, mostraron temor de hacer negociaciones con el SNRTE, los imaginaban, como gente gruesa, violenta, capaz de enfrentarse a una empresa poderosa como la Continental, tenían la imagen de un sindicato agresivo, golpador. El sindicato de EUZKADI podría serlo, pero no era su principal característica. Sin embargo, deciden negociar con el Sindicato.

Por otra parte había algunos asesores jurídicos y otros relacionados con el gobierno que no consideraban que los de Llanti Systems fueran confiables. Sin embargo el sindicato valora que son conocidos en el ambiente de los neumáticos, con muchos años de estar en el mercado de llantas y han sido clientes de Continental y ésta no vendería la planta a ninguno de sus competidores, además de que le apostaba a que no iba a funcionar.

En el caso de Llanti Systems existía el antecedente de que tenía una política muy audaz; fueron los primeros distribuidores de introducir la venta de llantas de multimarcas, estableciendo así relaciones con todas las compañías llanteras. El sindicato consideró que si esa empresa era la vía para que la Continental soltara la planta, estaba dispuesta a pagar y con ello se resolvería el conflicto, entonces había que hacer un trato entre audaces. Tanto el SNRTE como Llanti Systems deciden aceptar el riesgo.

El 30 de mayo de 2004 en Asamblea General los obreros acuerdan por unanimidad iniciar formalmente las pláticas con Llanti Systems y Continental, para buscar concretar ese proyecto.

El 12 de enero de 2005, las partes en conflicto firmaron un *Convenio Marco* con intervención del presidente Vicente Fox y Carlos Abascal Carranza.

El 17 de Enero de 2005, finaliza el conflicto entre la trasnacional alemana y el SNRTE.

El 26 de Enero de 2005 el SNRTE desiste de las demandas laborales contra la Continental Tire y a su vez ésta, Llanti Systems y la Cooperativa TRADOC firman un contrato de compraventa de la planta.

La Continental valoró la planta en 80 millones de dólares; negocia con Llanti Systems la venta de la mitad; la otra mitad la trata con el sindicato.

La Continental y el sindicato terminan negociando la entrega de la mitad de la planta como pago a sus salarios caídos, más el pago de las indemnizaciones por el despido de 587 trabajadores, las instalaciones, materia prima, y la maquinaria y le pide al sindicato 40 millones de dólares. El sindicato se opone aduciendo que tienen más de tres años sin trabajar y en el estira y afloja finalmente quedó que los trabajadores aportaran 10 mil pesos por la planta.

El gobierno mexicano aportó, 50 millones de pesos, útiles para la compra de refacciones, hacer un mantenimiento mayor ante los estragos del tiempo por haber estado sin operación y así rehabilitar la planta para hacer posible reactivar la producción de los neumáticos. Asimismo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) ofreció becas de capacitación, por otros 12 millones de pesos, que los trabajadores los dirigieron hacia cursos de cooperativismo. Por parte del gobierno estatal recibieron 8 millones de pesos para el mantenimiento y reparación de la subestación eléctrica.

El Ayuntamiento de El Salto quiso cobrar por triplicado el traslado de dominio por la compra-venta de la planta: de Continental a los trabajadores, de los trabajadores a la Cooperativa y de la Cooperativa a la nueva empresa formada con Llanti Systems. Eran 21 millones de pesos, 7 millones por cada traslado de dominio. La presidenta municipal Beatriz Moreno se sentía muy apoyada por el gobernador Ramírez Acuña. Les clausuró la entrada de la planta, pero los trabajadores abrieron otra entrada y lo más importante, se hace efectivo el Decreto del 11 de enero de 2005, difundido por el presidente Vicente Fox que favorece la condonación de los impuestos sobre la renta por el traslado de dominio que el municipio quería aplicarles a los nuevos socios.

Irónicamente cuando se celebra la Asamblea para la formación de la cooperativa, la presidenta municipal queda involucrada como fedetaria pública, ya que la Ley de Cooperativas establece el requisito de que un funcionario del poder ejecutivo o judicial debe dar fe de la fundación de la cooperativa. Finalmente, los deja en paz.

La cooperativa la formaron los miembros del SNRTE el 5 de diciembre de 2004.

Entonces por decisión, pues como ya no cabía la figura de sindicato, ya no tenía objeto el sindicato de existir, porque no íbamos estar ya sujetos a una relación laboral con un patrón. Entonces la figura necesaria; el instrumento, fue crear la cooperativa con 587 socios fundadores y bueno ese es el momento en que se da la transición del sindicato... [aunque] todavía se mantiene la titularidad del sindicato porque estamos en la cuestión de finiquitar algunos pendientes que todavía no se resuelven, como algunas demandas por ahí...". Jorge Wimber Alvarado . (82)

Trabajadores Democráticos de Occidente, S.C. de R.L. de C.V. se funda con base en los artículos 25, 26, 28 y 123 de la Constitución, la Ley General de Sociedades Cooperativas y las Recomendaciones 127 y 193 de la OIT, la conformaron los 587 miembros del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi (SNRTE), que permanecieron fieles al movimiento de huelga.

El 18 de febrero 2005, es una fecha memorable para los trabajadores, pues es el día en que se les entrega oficialmente la planta como los nuevos co propietarios, organizados ya como cooperativistas *Trabajadores Democráticos de Occidente*. (TRADOC).

El 25 de febrero del 2005 los miembros de TRADOC llevan a cabo un acto público de reapertura de la planta y de agradecimiento a todas las organizaciones locales, nacionales e internacionales que ofrecieron su solidaridad durante todo el tiempo del conflicto

Las puertas de la planta se abren y con ello una vida nueva para los cooperativistas y sus familias, y al mismo tiempo un nuevo reto: mantener la fábrica y volverla un ejemplo para la clase trabajadora y la sociedad en general.

¡Inician la producción de neumáticos!

Llanti Systems tenía sus marcas de llantas Pneustone, Blackstone y Rockstone ellos maquilaban con distintos fabricantes de acuerdo a su conveniencia, tenían fundamentalmente llanta radial de camión, ahora producirían llantas de todas las medidas. Para ellos era un paso muy importante transformarse en productores de llantas, ya no sólo distribuidores. Su experiencia en producción era limitada, pero los trabajadores sabían construir llantas.

“Haber ganado es como una empresa increíble, valió la pena toda la resistencia que hicimos todo ese tiempo. Ahora somos copropietarios de esa fábrica, ahora hay que meterle más ganas, para sacar el trabajo, la compañía, la cooperativa, para demostrarle al patrón que sí podemos, que sí sabemos administrar una cooperativa y que no era cierto lo que decía el patrón: ‘que éramos unos flojos, borrachos, faltistas’. En el movimiento quedamos casi 600 trabajadores”. José de Jesús Quezada Figueroa (81)

Cuando les entregaron la fábrica, un directivo de la Continental que asistió en representación de la empresa, hizo un comentario muy desafortunado: *Venimos a entregar el muertito*. Pero los cooperativistas dicen: “hoy el muertito goza de cabal salud y produce casi 20 mil llantas diarias”.

“Para nosotros la discusión en torno a EUZKADI/TRADOC es un buen ejemplo de que una lucha solo puede ser exitosa si esta es llevada y conducida en diferentes niveles: políticos (en la empresa, en lo comunal, regional, nacional e internacional) y en todas las formas posibles (huelgas, negociaciones, discusiones políticas a nivel parlamentario y del ejecutivo, en la OCDE/en los ministerios a nivel federal, en el plano jurídico como también en la opinión pública y en los medios) y que al mismo tiempo se despierte y se fortalezca la conciencia del por qué, tanto entre los participantes activos y entre los que apoyan. Importante es el poder de convocatoria y trabajo conjunto con distintos grupos, organizaciones y personas: Trabajadores/as, científicos, juristas, personas de los medios de comunicación, políticos/as que en lo posible provengan de diferentes espectros de la sociedad – sindicatos, organizaciones no gubernamentales, iniciativas, redes sociales, iglesias, medios de opinión pública, grupos políticos, etc.” Astrid Rath, Dietrich Höper, Stephan Krull. (83).

A la fecha los trabajadores cooperativistas siguen dando de qué hablar y seguramente por mucho tiempo, en la idea de que consideran que deben ser un referente para la clase obrera y que esta tiene que tener confianza en que puede triunfar.

NOTAS Y CITAS

- (1) Gómez Delgado, Enrique. **La industria llantera mexicana. La lucha de los obreros de Euzkadi**. Ediciones UCLAT-SNRTE, Colección Cuadernos de Formación Sindical, No. 1. México, 2002. p.11
- (2) Idem, p. 14.
- (3) Idem p.13-14.
- (4) Castillo Amante, Rosendo. *Breve Historia del Sindicato Euzkadi*. En **10 años del inicio de nuestra más importante lucha**. Revista. TRADOC. p.44
- (5) (Consulta 24 enero 2014). <http://mxgeocities.com/snrte2002/archivos/historia.htm>
- (6) (Consulta 24 enero 2014) <http://mxgeocities.com/snrte2002/archivos/historia.htm>
- (7) (Consulta 24 enero 2014) <http://mxgeocities.com/snrte2002/archivos/historia.htm>
- (8) (Consulta 24 enero 2014) <http://mxgeocities.com/snrte2002/archivos/historia.htm>
- (9) Millán Alarid, Alfredo Octavio. **Historia de la Lucha de trabajadores de la CIA. Goodrich Euzkadi (1931-1987)**. Centro de Estudios del Movimiento Obrero Regional, A.C. México 1988, p.18.
- (10) Gómez Enrique. *La próxima revisión podría no realizarse: La CTM entregó el Contrato Ley de la Industria Hulera*. En **10 años del inicio de nuestra más importante lucha**. Revista .TRADOC. p.17
- (11) Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V.-Comunicado firmado por el apoderado Legal, Lic. Ricardo Luís Martínez Rojas, dirigido al Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Cia. Hulera Euzkadi, S.A. con atención a Jesús Torres Nuño, Secretario General, el 16 de Diciembre de 2001. En "10 años del inicio de nuestra más importante lucha" Consejo de Administración de Trabajadores Democráticos de Occidente (TRADOC) México. Diciembre, 2011. p. 2.
- (12) Granados Chapa, Miguel Ángel. "Cía. Hulera Euzkadi: Inviabilidad Inviabilidad". "En 10 años del inicio de nuestra más importante lucha". TRADOC. México. p.p.13-14
- (13) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a María Concepción Vélez de Hernández- el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (14) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José de Jesús Quezada Figueroa- el 08/08/26 , en Guadalajara, Jalisco.
- (15) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Lucía Alvarado Pérez viuda de Wimber el 08/08/21, en Guadalajara, Jalisco.
- (16) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Graciela Frías Rodríguez, el 08/08/20, en Guadalajara, Jalisco.
- (17) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Edith Sánchez Mora, el 08/08/21, en La Experiencia, Jalisco.
- (18) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a María Elena Quintero León el 08/09/04, en El Salto, Jalisco.
- (19) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a María Concepción Vélez de Hernández- el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (20) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a María de Jesús Ochoa Silvestre el 08/08/19, en Guadalajara, Jalisco.

- (21) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Margarita Hortensia Tejeda Rentarúa, el 08/09/02, en El Salto, Jalisco.
- (22) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Juan Villa Arias, el 08/08/22, en El Verde, Jalisco.
- (23)) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José de Jesús Quezada Figueroa, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.
- (24) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Lucía Alvarado Pérez viuda de Wimber, el 08/08/21, en Guadalajara, Jalisco.
- (25) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Luz Elena Barrios Calleros, el 08/09/26, en México, D.F.
- (26) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Federico Martínez Barba, el 08/09/08, en Tonalá, Jalisco.
- (27) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Enrique Gómez Delgado, el 08/09/10, en México, D.F.
- (28) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Luz Elena Barrios Calleros, el 08/09/26, en México, D.F.
- (29) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Leda Silva Victoria, el 08/09/12, en México, D.F.
- (30) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Trinidad Ramírez, el 11/16/12, en El Salto, Jalisco.
- (31) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Graciela Frías Rodríguez, el 08/08/20, en Guadalajara, Jalisco.
- (32) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Alicia Ortega Delgado, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.
- (33) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Lucía Alvarado Pérez viuda de Wimber el 08/08/21, en Guadalajara, Jalisco.
- (34) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Laura Leticia Suárez Santana, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.
- (35) Entrevista Realizada por María Atilano Uriarte a Toribio Ramírez Sánchez, el 08/09/04, en El Salto, Jalisco.
- (36) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Laura Leticia Suárez Santana, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.
- (37) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a María Concepción Vélez de Hernández- el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (38) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Lucía Alvarado Pérez viuda de Wimber el 08/08/21, en Guadalajara, Jalisco.
- (39) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 08/09/04, en Guadalajara, Jalisco.
- (40) EL INFORMADOR/Redacción"La historia. Cronología del movimiento de huelga del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi" (2001-2005) 30 de Abril de 2007.
- (41) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José de Jesús Quezada Figueroa, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.
- (42) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Graciela Frías Rodríguez, el 08/08/20, en Guadalajara, Jalisco.
- (43) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Salvador Hernández Díaz, el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (44) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado, el 08/08/19, en Guadalajara, Jalisco.
- (45) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Alicia Ortega Delgado, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.

- (46) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Laura Leticia Suárez Santana, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.
- (47) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a María Elena Quintero León el 08/09/04, en El Salto, Jalisco.
- (48) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Esperanza Valle Aguirre, el 08/08/02, en El Verde, Jalisco.
- (49)) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Salvador Hernández Díaz, el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (50) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado, el 08/08/19, en Guadalajara, Jalisco.
- (51) EL INFORMADOR/Redacción"La historia. Cronología del movimiento de huelga del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi" (2001-2005) 30 de Abril de 2007.
- (52) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Lucía Alvarado Pérez viuda de Wimber, el 08/08/21, en Guadalajara, Jalisco.
- (53) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a María de Jesús Ochoa Silvestre, el 08/08/19, en Guadalajara, Jalisco.
- (54) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a María Elena Quintero León, el 08/09/04, en El Salto, Jalisco.
- (55) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Lucía Alvarado Pérez viuda de Wimber, el 08/08/21, en Guadalajara, Jalisco.
- (56) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Salvador Hernández Díaz, el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (57) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Salvador Hernández Díaz, el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (58) María Concepción Vélez de Hernández- el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (59)) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 08/09/04, en Guadalajara, Jalisco.
- (60) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José Arturo Rodríguez Anduiza, el 08/09/02, en Salto, Jalisco
- (61) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a María Concepción Vélez de Hernández- el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (62) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Graciela Frías Rodríguez, el 08/08/20, en Guadalajara, Jalisco.
- (63) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado, el 08/08/19, en Guadalajara, Jalisco.
- (64) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Salvador Hernández Díaz, el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (65) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Graciela Frías Rodríguez, el 08/08/20, en Guadalajara, Jalisco.
- (67) Pastrana, Daniela. "Tras 18 meses de huelga, Euzkadi apuesta al agotamiento obrero. Cierre patronal ilícito, resistencia obrera y sordera gubernamental". "En 10 años del inicio de nuestra más importante lucha. TRADOC. p.p.25-26
- (68) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Toribio Ramírez Sánchez, el 08/09/04, en El Salto, Jalisco.
- (69))Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama miembro del POS-MAS, el 12/12/17 en México, D.F.
- (70) Partido Obrero Socialista S/F
- (71) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 08/09/04, en Guadalajara, Jalisco.
- (72) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a FranciscoCruz Retama miembro del POS-MAS, el 12/12/17 en México, D.F
- (73) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Trinidad Ramírez, el 11/16/12, en El Salto, Jalisco.

- (74) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Federico Martínez Barba, el 08/09/08, en Tonalá, Jalisco.
- (75) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Salvador Hernández Díaz, el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (76) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 08/09/04, en Guadalajara, Jalisco.
- (77) EL INFORMADOR/Redacción. "La historia.La historia. Cronología del movimiento de huelga del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi" (2001-2005) 30 de Abril de 2007.
- (78) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Salvador Hernández Díaz, el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
- (79) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Toribio Ramírez Sánchez, el 08/09/04, en El Salto, Jalisco.
- (80)) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 08/09/04, en Guadalajara, Jalisco.
- (81) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José de Jesús Quezada Figueroa, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.
- (82) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado el 12/28/08 en la planta de El Salto Jalisco
- (83) Astrid Rath (Dritte Welt Forum in Hannover) Dietrich Höper (Dritte Welt Forum in Hannover und InterSoli) Stephan Krull (Attac und InterSoli), entrevista vía correo electrónico, en Hannover) Alemania. Traducción español-alemán-español de Mechthild Dortmund, el 13/07/03.

CAPÍTULO II

LOS RETOS Y ACIERTOS QUE HAN TENIDO QUE ENFRENTAR LAS Y LOS MIEMBROS DE LA COOPERATIVA A PARTIR DE SU CONFORMACIÓN Y EL PROCESO QUE HAN SEGUIDO PARA SU FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN

A. Una fábrica sin patrones abre sus puertas

La huelga, iniciada el 22 de Enero de 2001, y coronada con el triunfo el 17 de Enero de 2005, logra que los trabajadores conserven su centro de trabajo, la fuente de empleo de la que ahora son co-propietarios. La resistencia obrera venció a una gran trasnacional alemana.

Los trabajadores le metieron alma, vida y corazón para recuperar la planta. Están aprendiendo a entenderse como cooperativistas, como obreros que administran una fábrica, con el patrimonio político que el sindicalismo con el SNRTE les legó, sin olvidar su origen, su clase y con una dirección política que le da rumbo al proyecto.

Se quitaron las barricadas y las banderas de huelga. Las puertas de la fábrica fueron abiertas. Entraron los trabajadores y sus familias al grito de: "¡Sí, se pudo! Fueron momentos de fuerte emoción. Encontraron una planta prácticamente en ruinas, maleza, animales de todo tipo que se habían aposentado en el espacio. Maquinaria inutilizada. Tuvieron que darse a la tarea de trabajar para rehabilitar la fábrica; prácticamente una ciudad, en donde el sólo edificio mide más de un kilómetro de largo. 644mil mts² de terreno; el techo de la nave industrial son casi 9 hectáreas.

Corporación de Occidente, S.A. de C.V inicia sus operaciones con dos socios Llanti Systems y Trabajadores Democráticos de Occidente Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Limitada y de Capital Variable (S.C. DE R.L. DE C.V.)

"Haber ganado es como una empresa increíble, valió la pena toda la resistencia que hicimos todo ese tiempo. Ahora somos copropietarios de esa fábrica, ahora hay que meterle más ganas, para sacar el trabajo, a la compañía, a la cooperativa, para demostrar que sí podemos, que sí sabemos administrar una cooperativa y que no era cierto lo que decía el patrón: 'que éramos unos flojos, borrachos, faltistas'. En el movimiento quedamos como 600 trabajadores". José de Jesús Quezada Figueroa. (1).

Los miembros de la nueva cooperativa se organizaron por áreas en grupos de trabajo voluntario. Hicieron labores de limpieza y reparación de instalaciones y de la maquinaria que fue rescatada.

Gracias a que los trabajadores impidieron que Continental sacara materia prima, producto terminado y maquinaria, fue posible que echaran a andar la planta. La maquinaria estaba muy dañada por la falta de mantenimiento, los mismos trabajadores consideran que fue un milagro volver a hacerla funcionar.

El gobierno federal aportó 62 millones de pesos entregados en varias partidas y a fondo perdido sobre todo de las Pymes (Pequeñas y Medianas Empresas) Aproximadamente dos meses después, los miembros de la cooperativa recibieron un apoyo de 500 pesos semanales, a través de becas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

El aumento en la producción de los neumáticos permitió incrementar sus ingresos a 1.500 pesos semanales. Posteriormente la remuneración se adjudica de acuerdo a los tabuladores establecidos.

“Nosotros pensábamos que ganar la huelga era lo más difícil. ¡No! Lo más difícil es sostener la fábrica. Nosotros cuando arrancamos con esta fábrica, nunca en la vida nos imaginamos lo difícil que sería entrar con una empresa que venía de ser recuperada por los trabajadores en una industria dominada por las transnacionales... Conseguir el triunfo fue difícil pero más difícil es echar a andar la fábrica”. Jesús Torres Nuño. (2).

1. Aprendiendo a ser cooperativistas

La capacitación fue básica para que la empresa marchara, puesto que existe una diferencia entre dirigir un sindicato en la defensa de los derechos de los trabajadores ante la patronal y administrar una empresa en la que los y las cooperativistas son co-propietarios/as. Eso lo han ido aprendiendo en el proceso. También consideraron necesario contratar técnicos, ingenieros y especialistas que habían trabajado con Continental --y fueron despedidos--, para capacitar a los miembros de la cooperativa en las especialidades técnicas y administrativas que requiere la fábrica y así pudieran estar calificados para asumir los nuevos cargos necesarios para llevar adelante la empresa.

“El otro asunto es que nosotros no sabíamos nada sobre la formación de empresas, nosotros sabíamos sobre sindicatos y no como una empresa, y aunque nosotros tuvimos que echar mano de algunas gentes que más o menos nos orientara cómo estaba la onda, pero tuvimos que ponernos vivosno eran madres de la caridad, [el grupo con quien se asociaron] y si podían te fregaban”. Enrique Gómez.Delgado. (3).

“Hay gente de aquí capacitada y al principio venían gente de exteriores, gente de las cooperativas, vinieron gente de la cooperativa Cruz Azul, la Pascual y de otras cooperativas, vinieron varias, de las que ahorran dinero, de las cajas populares, mucha gente vino a darnos capacitación”. Gustavo Martínez Ponce. (4)

TRADOC ha establecido acuerdos con las comisiones de Educación de la Cooperativa Pascual y de otras cooperativas así como con universidades, entre otras, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO); estas instancias contribuyen con su experiencia y conocimientos en la formación cooperativa de los miembros de TRADOC.

“Nos mandaron al ITESO a unos cursos de administración y conociendo ahí a los maestros que nos impartieron esos cursos, se les hacía la invitación de que fueran a la fábrica, ellos se imaginaron que era una empresa, pero hasta ahí. Cuando vinieron de visita uno de ellos dijo: ‘esto es un monstruo, tal vez nos estábamos quedando cortos con la información que les estamos dando, porque no considerábamos el tamaño. Esto es grande, ¡es una fabricota!’ “.José Arturo Rodríguez Anduiza. (5).

Reconocen que requieren seguir afianzando los elementos cooperativistas y tener una actitud más positiva sobre el negocio.

La gente que se incorpora a la empresa recibe un curso extenso de inducción sobre cooperativismo. En ella se da a conocer la historia de EUZKADI y el espíritu de lucha que les llevó a conseguir ser copropietarios de esta fábrica. De manera importante revisan lo que significa ser miembro de una cooperativa de carácter social. Asimismo se les habilita en aspectos técnicos y/o administrativos dependiendo del área donde se van a desarrollar.

Bregan constantemente con el individualismo que impera en la sociedad capitalista y que conduce a algunos de los cooperativistas en ocasiones a considerar que trabajan para su propio interés o que como son los copropietarios de una empresa asumen actitudes de “empresarios” pequeño burgueses, en olvido de que son clase trabajadora y a ella se deben.

"A los nuevos se les quiere inculcar que trabajen con honradez, con actitud y sobre todo que hagan las cosas bien en cada desempeño de sus puestos. Tratamos de que se enteren y a veces les platicamos lo que batallamos porque hay gente que ni siquiera sabe que esta empresa estuvo en huelga, no saben ni el tiempo que duró, ni lo difícil que fue abrir esta empresa para hacerla funcionar como está ahorita". Gustavo Martínez Ponce. (6).

"Yo a muchos muchachos jóvenes, les digo que valoren lo que nos costó, pero parece que '-no les cae el veinte'-, se deben tomar medidas correctivas. Yo tengo fe, ya ve que Jesús [Torres] como político es muy vivo y como empresario tiene que aprender como todos a manejar una empresa, yo tengo mucha confianza en él. También mis compañeros tienen que '-ponerse las pilas'- para que sigan luchando por el proyecto y sacar esto adelante". Juan Villa Arias. (7).

"Hay un esfuerzo por parte de la dirección de la cooperativa por formar nuevos cuadros, incluso desde aspectos técnicos, el uso del Internet y herramientas...el inglés... que sirven para comprender lo que se está viviendo en el momento; son esfuerzos en ese sentido y que en todo caso pueden y deben tener continuidad en una comprensión cada vez más rica de la realidad social y política en México y en el mundo. Los más jóvenes, su presencia en la fábrica no es directamente resultado del proceso político, indirectamente sí porque son recomendados de los padres, de los abuelos, de los familiares que vivieron la lucha y toda la trayectoria anterior del sindicato, pero ya no vivieron estos jóvenes el proceso de conflicto, viven una realidad completamente nueva, en donde está este espejismo, de que lo más importante es la productividad, lo más importante es el sacrificio ahí en la máquina, para ganar más y se pierde de vista, la necesidad de tener una formación política, una posición política y una visión de largo y mediano plazo". Francisco Cruz Retama. (8).

"La capacitación es muy importante, hay gente preparada en el tema de la producción, el tema financiero, tomamos cursos de negocios, hoy las reuniones de resultados que tenemos con los socios, las observamos cada día mejor, las interpretamos mucho mejor, pues ahí está la capacitación constante a cada uno de los miembros de la cooperativa, creo que entre más preparados estemos todos, el negocio va ir mucho mejor". Rosendo Castillo Amante. (9).

2. Modelo democrático del sindicalismo independiente en EUZKADI. La metamorfosis a una cooperativa

La cooperativa retoma el espíritu, la tradición y la experiencia del SNRTE sustentada en sus bases democráticas y en la solidaridad hacia los movimientos de trabajadores y trabajadoras. Pretende ser una cooperativa igualitaria; establece un conjunto de candados para que conserve ese modo de conducirse.

La Asamblea General es la máxima autoridad y es ahí donde se toman las decisiones. TRADOC tiene una Asamblea General dos veces al año, misma que cuenta con el poder de veto sobre las resoluciones importantes, tales como la venta de activos, la realización de inversiones, la compra de maquinaria o cualquier otra determinación que pueda afectar a la Cooperativa. En los casos donde es necesario tomar definiciones sustantivas estas se llevan a la Asamblea General o si el caso lo amerita se convoca a Asamblea Extraordinaria.

Las elecciones de la cooperativa se conducen democráticamente con mesas electorales y tres escrutadores en cada una, se pueden presentar planillas o por designación individual y con voto secreto. Utilizan unas boletas ex profeso, sistema computarizado y pantalla para entregar los resultados de las elecciones. Los miembros electos duran 3 años en el cargo, pueden ser reelectos y existe la revocabilidad que la hace efectiva la propia Asamblea.

Han conformado un Consejo de Administración integrado por un presidente, un secretario, un tesorero, dos vocales, una Comisión de Conciliación y Arbitraje compuesta por tres miembros,

así como un Consejo de Vigilancia, también formado por 3 miembros. Este Consejo tiene la obligación de estar revisando los distintos programas y ha distribuido sus responsabilidades dentro de la planta, visita las distintas áreas de trabajo para estar al tanto de los problemas que ahí resultan y lleva a cabo reuniones con los responsables, los coordinadores y la parte técnica para resolverlos.

“Nosotros tenemos reuniones periódicas de los consejos, a veces cada mes, cada dos meses, con los órganos de dirección de la empresa y tratamos asuntos relacionados con la marcha de la empresa... para buscar una mejor solución, cómo podemos hacerle para determinados problemas que tenemos”. Rafael Espadas Gutiérrez. (10).

El Consejo de Vigilancia se ocupa de las relaciones financieras para lo cual hace revisiones periódicas, de su funcionamiento en la cooperativa, y en la propia empresa. Por ejemplo, el presidente del Consejo de Vigilancia tiene incidencia en el Consejo de Administración de la empresa, está informado, se le entregan estados financieros, los que a su vez da a conocer a los socios de TRADOC, los publica y explica con detenimiento, ya sea por áreas o en las mismas Asambleas. Esto establece una diferencia con una empresa netamente capitalista que no da a conocer a sus trabajadores los resultados financieros. Los socios tienen derecho a cuestionar, a estar al corriente del negocio y a trabajar responsablemente para que este prospere.

Esto les permite llevar las finanzas con transparencia, rendir cuentas y así mantener informados a todos y todas las integrantes de la cooperativa. Este Consejo se auxilia con un asesor técnico, un asesor fiscal, un contador especial que lleva los asuntos financieros al día, sean los temas de los impuestos, los rendimientos o cualquier otra cuestión relacionada, lo que facilita la claridad de toda la contabilidad y favorece que la dirección de la cooperativa se mantenga en una línea correcta y se evite la práctica de la corrupción, asunto que mantiene vigilantes a los miembros de la cooperativa pues es una empresa que puede manejar grandes recursos y eso prestarse a que haya oscuridad en su funcionamiento.

Un aspecto significativo es que se han limitado las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la cooperativa, lo que significa que tanto quienes están en el área de producción como quienes ocupan cargos administrativos dentro del Consejo obtienen los mismos ingresos de acuerdo al tabulador que les corresponde. El presidente de la cooperativa, ni ningún representante del Consejo gana más que el resto de los socios.

El esquema cooperativo que opera señala que en la planta no hay trabajadores son socios, aunque sus miembros siguen considerándose *trabajadores cooperativistas*. No ganan salario, ganan adelanto de rendimientos. Individualmente no tienen acciones, la única capacitada es la Asamblea de TRADOC, quien es la accionista.

“ Los rendimientos anuales que reporten los balances de la sociedad cooperativa, se repartirán entre los socios cooperativistas, de acuerdo al número de certificados de capital de riesgo o voluntarios que tenga cada socio y al trabajo aportado por cada socio durante el año, tomando en cuenta la calidad del trabajo, tiempo invertido, y el nivel técnico y escolar del socio, la asamblea podrá hacer entregas a cuenta de rendimientos.” (11).

Los Certificados amparan los salarios caídos de un mil 141 días; éstos determinan la inversión de acuerdo al monto de los certificados. Los certificados de aportación obligatoria de cada socio son de 50 mil pesos. Los certificados de capital de riesgo se refieren a los salarios caídos.

Los dividendos están definidos en relación al capital de riesgo, calculado de conformidad al salario que percibían como trabajadores, multiplicado por los un mil 141 días de huelga y a

partir de esa cantidad se establece el certificado de aportación. Los dividendos se calculan de acuerdo a las utilidades de la Planta.

En un inicio se planteó la remuneración igual para todos y todas, sin embargo se suscitaron desacuerdos por lo que entonces la Asamblea propuso que se delimitaran tabuladores, para lo cual se hicieron sondeos en cada una de las áreas y se determinaron en base al conocimiento, la responsabilidad, la producción y la antigüedad. También se tomó en cuenta la experiencia en EUZKADI.

Se establecieron siete niveles de remuneración del 2 al 8, la mayoría están entre el 5 y el 7 las nuevas contrataciones se manejan en un rango de 2 o 3. Los miembros del Consejo de Administración obtienen el adelanto de rendimiento de acuerdo a los socios mejor pagados.

Además del adelanto a rendimiento los socios pueden ganar bonos por asistencia y por productividad. La idea es que quien trabaje responsablemente, gane.

“Eso es algo interesante. Hemos reducido el porcentaje de ausentismo. Estábamos trabajando anteriormente de un 10 a un 12 por ciento de ausentismo, y ahora andamos entre un 4 o 5 por ciento. Eso es venir a cumplir con tu trabajo responsablemente, para que con eso se lleven algo más de rendimiento”. Rosendo Castillo Amante.(12).

La planta funciona con tres turnos de ocho horas al día, seis días a la semana. Con tiempo incluido para los alimentos, que pueden consumirse en el servicio de comedor construido y manejado ex profeso. Los cooperativistas cambian de turno cada tres semanas, sus días libres se rotan también en un día diferente cada semana. Los domingos es día de descanso. Los de mayor antigüedad tienen el privilegio de elegir su turno. Los de menor tiempo trabajan los turnos nocturnos. Manejan el tiempo extra pero la meta es reducirlo al mínimo.

La forma de operar cambió significativamente, en el área de producción se eliminaron las capas intermedias que constituían 200 empleados, el nuevo sistema terminó con los capataces ellos tenían que hacer informes y aplicar castigos. Ahora son de 20 a 30 socios quienes son responsables y cada operador tiene definido el trabajo a desempeñar y no requieren ser vigilados.

En la negociación con Continental los nuevos propietarios adquirieron todas las instalaciones, la maquinaria y herramientas, sin embargo no entró el sello EUZKADI, el cual vale millones y tiene un gran peso comercial. Empezaron a fabricar con las marcas que traía Llanti Systems: Blackstone y Pneustone, no tan conocidas en el mercado pero con la misma calidad comprobada en diferentes laboratorios.

3. Pero no todo ha marchado sobre ruedas...

El problema de las materias primas y la nueva sociedad

Un gran problema que enfrentó la empresa fue la dificultad de conseguir materias primas; estaban escasas, caras, cotizadas en dólares, no había créditos y tenían que adquirir insumos de buena calidad para garantizar la excelencia en las llantas. La crisis financiera mundial del 2008, agravada por los encarecimientos de los insumos derivados del petróleo, impactó fuertemente a la empresa. La producción no aumentaba por la falta de materia prima, no se pasaba de las cinco mil o seis mil llantas diarias. La planta se encontraba subutilizada. Eso provocó un grave problema pues no estaba resultando rentable. Cubrir los gastos que representa mantener una planta de esa magnitud les llevó a un proceso de desgaste y amenazó la quiebra.

En todos los años que llevan en la fabricación de llantas, ha habido momentos en que por diferentes motivos, técnicos, de inventario, financieros, de la producción, han tenido que hacer paros técnicos, lo cual significa que dejan de trabajar uno o dos días o disminuyen sus rendimientos temporalmente en un 20%, la cooperativa asume la responsabilidad de la planta y su producción, esa es una de las ventajas de ser co-propietarios porque comparten la responsabilidad y los riesgos cuando se presentan.

"...La gran ventaja de tener una cooperativa es que les dijimos a los compañeros nos vamos descansar todos... esta semana que viene trabajamos seis días [...] y la siguiente semana seis días, la cooperativa asume su responsabilidad con la producción y con la planta, al ser todos co-propietarios". Jesús Torres Nuño. (13)

Lo cierto es que COOCSA enfrentaba un problema, que la ponía en un grave riesgo, a pesar de las ventajas de un sistema cooperativo no conseguían la materia prima necesaria para aumentar la producción y hacerla rentable.

No se trataba de un problema sencillo de resolver. Su situación en el océano de la globalización los enfrenta a competir con las transnacionales llanteras acaparadoras de las grandes producciones de hule natural o de los elementos químicos derivados del petróleo como Michelin, Bridgetone-Firestone, Pirelli, Good Year o la misma Continental la cual sigue produciendo la marca EUZKADI en la fábrica General Tire de San Luís Potosí. La Michelin es productora de su propio hule, tiene enormes plantaciones en Brasil y en Asia.

¿Cómo pueden competir? ¿Qué pueden hacer? ¿Cómo pueden salvar la situación?

Entonces incursionan con otras opciones del mundo de las grandes llanteras como Firestone y otras, sin embargo un requisito fundamental era preservar el proyecto cooperativo, cualquier alianza tendría que ser compatible con ese proyecto. Llanti Systems se pone en contacto con la empresa multinacional estadounidense COOPER TIRE & RUBER CO.. Se establece relación con ella. De hecho sus directivos estaban buscando construir una planta en México, tenían proyectado hacer una inversión fuerte. Al conocer la planta, su historia y los problemas que enfrenta encuentran una ventana de oportunidad mutua y hace una negociación con Llanti Systems, ingresa inicialmente con un 37 %. Entonces en ese momento son tres socios en COOCSA; pero cuando COOPER aporta 14 millones de dólares generando un aumento de capital y una nueva disposición accionaria. Llanti Systems vende lo que resta de su parte a Cooper quien se sitúa con 58% de las acciones y TRADOC queda con un 42%.

Esta participación de un nuevo socio también fue discutida en la Asamblea de TRADOC que fue aprobada por una amplia mayoría.

Por su parte el presidente mundial de COOPER, cuando hace pública la nueva sociedad, señala que "uno de los atractivos que vieron para tomar la decisión fue que la cooperativa es co-propietaria y son sus socios quienes producen las llantas". Agregó que "se enfocarán en tres áreas: excelencia en la calidad del producto, costo competitivo y crecimiento de la rentabilidad". (14).

El aumento del capital, la apertura hacia el abasto de la materia prima y el desarrollo de nuevos mercados que aportó COOPER, además de tecnología, moldes, maquinaria y supervisión técnica en la calidad de la producción, permitió que la empresa se salvara de la quiebra.

Inicialmente TRADOC estuvo maquilando la llanta de COOPER (COOPER TIRE) al mismo tiempo que seguía produciendo la marca *Blackstone*, que en el acuerdo con Llanti Systems al retirarse de la sociedad, le cede los derechos de esta marca a TRADOC. COOCSA adquiere

materias primas de COOPER quien compra el 70 por ciento de la producción de la fábrica, la mayor parte para la venta en los Estados Unidos.

“Ahora nuestro socio es una empresa de Estados Unidos: COOPER Tire, es la cuarta a nivel de Estados Unidos, con 7 empresas en el mundo, entre ellas China e Inglaterra. Tenían interés en invertir en México. Lo que tenemos de garantía con la sociedad es que COOPER Tire en Estados Unidos crea una empresa nueva en México, COOPERMEX, que es la que va a comprar toda la llanta COOPER producida en la planta por nosotros y nos garantiza que sale la llanta ya con ganancia: el costo, más un 8 por ciento. Nos interesa poner un costo bajo para ser competitivos en el mercado. Con esa nueva sociedad ya no nos hace falta materia prima”. Jorge Wimber Alvarado. (15).

COOPER tiene cuatro miembros en el Consejo de Administración de COOCSA y TRADOC tres, ese Consejo es quien dirige la compañía. La presidencia de ese Consejo de Administración estuvo ocupada en dos períodos por el presidente de TRADOC, quien en la actualidad actúa como vicepresidente.

En lo que respecta a la toma de decisiones, estas se asumen sólo si el 75 por ciento está de acuerdo, o 100 por ciento de las decisiones importantes, tales como inversiones o ventas de activos. En otras palabras, todas las decisiones de gestión se hacen por acuerdo entre las dos entidades.

Con esa alianza se supera la situación.

4. Una nueva tormenta cubre el cielo de COOCSA

En la medida en que la empresa se mueve en un mundo capitalista, la crisis mundial que se desencadenó y donde prácticamente todas las economías entran en recesión golpea a la empresa y la cooperativa se encuentra con un nuevo desafío.

“En una empresa normal lo que se hace es: ‘sabes que hay una situación de recesión, no se está vendiendo el producto, vamos a despedir gente para aminorar los costos mientras dura la etapa de enfriamiento de la economía y concretamente el mercado de las llantas’. Nosotros lo que hicimos fue: descansar un par de semanas, no las semanas enteras, sino que los viernes de cada semana, bajarnos en 20% el adelanto de rendimiento parejito, desde el gerente hasta el compañero que barre y no despedimos a nadie”. Jesús Torres Nuño. (16).

La planta exige inversiones para maquinaria, equipo, moldes que permitan diversificar los diseños de las llantas y estar en la punta en la competencia de los mercados globales. Sin tener una tecnología moderna en pocos años pueden quedar fuera de los mercados. También consideran el impacto de la inflación. Estos temas están siempre presentes.

¿Cómo se fue saliendo de ese nuevo atolladero?

Poco a poco fueron aumentando la producción y desde el 2010 lograron un repunte gracias a una inversión fuerte tanto de COOPER como de TRADOC y a una modernización de la maquinaria y el equipo, desplazando la maquinaria vieja de llantas convencionales y omitiendo procesos ya obsoletos. Se adquirieron máquinas de Estados Unidos en muy buenas condiciones. Paradójicamente, los miembros de TRADOC resultaron beneficiados por el cierre de una planta de COOPER en Georgia (EU), al comprar maquinaria de esa planta.

“Hemos estado creciendo, la planta se ha modernizado más, se ha traído maquinaria más moderna, hemos quitado la maquinaria obsoleta que ya no nos daba resultado, ya para el mercado se puede decir mundial que nos exige mucha calidad, la maquinaria que teníamos ya no nos daba la calidad que nos exige el mercado. Entonces se está trayendo mucha maquinaria precisamente más moderna que nos da más calidad para poder mandar el producto

a la venta al público lo más perfecto que se pueda, y eso a mí me llena de orgullo porque estoy viendo que la planta aparte de que va creciendo, va generando más empleo tanto interno como externo". Rafael Espadas Gutierrez. (17).

También tienen la competencia de los tiburones chinos que surcan las aguas del mercado de neumáticos con desventajas para COOCSA. Sin embargo se abrió una coyuntura que les favoreció cuando en el 2009, el gobierno de Estados Unidos, el presidente Barack Obama, negoció en el marco de la Organización Mundial del Comercio (OMC), un arancel especial por tres años de 34 por ciento para las llantas de ese país oriental. Esta decisión fue tomada, por la presión de los sindicatos de la Federación Laboral Americana-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), particularmente los Steels Workers, que peleaban por proteger sus empleos. El plazo expiró, pero aprovecharon ese período que les dio cierto oxígeno, para que los neumáticos de la planta entraran con mayor fuerza al mercado de Estados Unidos sin la competencia de la llanta china, --subsidiada y construida por trabajadores precarizados--, eso les permitió tres años de actividad muy importante para modernizarse, meterse en la producción e ir obteniendo ganancias, de esa forma los dos socios invirtieron la utilidad que sale de la planta en su modernización. Desafortunadamente ese arancel se redujo al 4 por ciento, lo que afecta a COOCSA porque COOPER se lleva 70 por ciento de la producción a Estados Unidos, enfrentando en el mercado a China.

Sin embargo para 2010 ya se había duplicado la producción a diez mil llantas y en el mes de agosto de 2012 alcanzaron una producción de 18 mil neumáticos diarios.

Actualmente producen casi 20 mil llantas y exportan 70 por ciento de la producción

"El reto más grande, es consolidar la planta, financieramente hablando, la fábrica tiene que mejorar mucho, porque al final del día, lo que nos marca a nosotros son las leyes del mercado. La otra parte no resuelta es la tecnología, en la industria de nosotros, si no hay tecnología, quedas fuera al cabo de 10 años, entonces nosotros tenemos que ver el futuro de la cooperativa y tratar de entrar en este tipo de alianzas, claro, con cautela, con cuidado, pero sabiendo que son inevitables. Eso me parece que es la parte complicada. Si nosotros podemos vender nuestras llantas, la fábrica pega, claro que nosotros tenemos que hacer volumen para que la planta abata los costos, es como una cadena, me parece que ahí está en este preciso momento el reto. La prioridad es que la fábrica pegue, lo cual ha sido verdaderamente difícil por el tamaño de la operación de la que estamos hablando y por otra parte no desprendernos del lazo umbilical con el sindicato, el sindicato siempre se significó por ser una organización solidaria por donde se parara. Nosotros ya estamos superando retos". Jesús Torres Nuño. (18).

B. Un centro de trabajo que genera nuevas oportunidades laborales.

En el plan de Corporación de Occidente está el que se incorpore nueva gente al proyecto ya sea en las áreas administrativas, técnicas y para la operación de la producción, lo que lo constituye en un espacio de oportunidades para el trabajo y una posibilidad de aumentar la producción de los neumáticos.

"Generar más puestos de trabajo en la cooperativa, debe quedar siempre claro que nosotros no tenemos una relación obrero patronal, sino que la cooperativa va creciendo de acuerdo a las necesidades y seguir difundiendo el modelo cooperativo, porque creemos que se puede constituir como una verdadera alternativa para la transformación económica del país y que tanto la sociedad como el propio Estado, nos pongamos las pilas, que cuando surgen este tipo de situaciones, de patronos que de pronto deciden irse del país y dejar en la inopia a sus trabajadores, tenemos que construir alguna herramienta, algún proyecto, como para que los trabajadores puedan

quedarse con esas empresas y que el gobierno desarrolle esos proyectos de empleo y de generación de producción". Federico Martínez Barba. (19).

1. Las modalidades para incorporarse a COOCSA.

La cooperativa de transición

En el caso de los hijos e hijas, esposas o familiares de los cooperativistas pueden ingresar a TRADOC si el propietario de los certificados le cede los derechos. Sin embargo en todos los casos cualquier persona que pretenda ser miembro de TRADOC tiene que ser aceptada por la Asamblea General.

¿Cómo se organiza ese otro nuevo grupo que carece de ese perfil? Y ¿Cómo se hace evitando que los socios y las socias de TRADOC se conviertan en "patrones" de los/as nuevos trabajadores/as?

Realizaron un análisis para determinar que carácter podría tener ese grupo de nuevo ingreso. Exploraron las fórmulas de otras cooperativas, revisaron el ejemplo de la cooperativa Pascual, que ha establecido relaciones obrero patronales y como consecuencia tiene un sindicato charro de la CROC. La Cooperativa Cruz Azul Cruz Azul, funciona como una empresa privada controlada por la familia Álvarez Cuevas.

Ante el dilema, TRADOC optó por crear una cooperativa de servicio, **Producción Empresarial (PROEM)** que presta asistencia a la empresa en toda situación de personal y se concreta en una cooperativa. Toda persona que ingresa a trabajar a COOCSA se incorpora a ella.

"Estamos ahorita en una prestadora de servicios que es PROEM para que no vaya en un futuro meterse algún sindicato como la CTM, la CROC...". Rafael Espadas Gutierrez. (20).

La gente de nuevo ingreso tiene la misma remuneración y prestaciones dentro de la fórmula cooperativa de "adelanto al rendimiento". En determinado momento hubo cuestionamiento de algunos de los socios de TRADOC acerca de tener la misma remuneración, en Asamblea se acordó que "a trabajo igual, misma remuneración" "No se trata de que haya gente de primera y gente de segunda" Tampoco se sigue un esquema de constituirse en "patrones". "Todos y todas somos compañeros y compañeras cooperativistas".

Esa convicción genera la oportunidad de que la gente se pueda convertir en socia de TRADOC.

La *cooperativa de transición* puede funcionar como un filtro, es decir, las personas de nuevo ingreso deben mostrar responsabilidad y buen desempeño en el trabajo además de interés en ser socias de TRADOC y para que eso suceda, la Asamblea ha determinado que transcurran cinco años de labores. Esta modalidad permite fortalecer y enriquecer la membresía de TRADOC con gente nueva. Evita que adelgace su membresía cuando los socios de TRADOC se retiran por antigüedad..

¿Acaso existe una nueva modalidad de outsourcing?

"Eso tiene que ver con la realidad de la empresa hoy y me parece que en esa medida se abre una gran distancia entre un outsourcing y lo que sucede hoy en la cooperativa.

Yo creo que hay parámetros para valorarla, en primer lugar, tiene que ver con las condiciones de trabajo, y creo que en ese sentido hay evidencia de que las condiciones de trabajo de las obreras y obreros que laboran en la

fábrica son igualitarias, digamos, no hay lo que sucede en otras empresas en las que funcionan este tipo de cooperativas, en las que se utiliza ese modelo de organización laboral para precarizar las condiciones de trabajo del sector. Además acá está precisamente la situación de que todos los trabajadores de la empresa están en esa cooperativa de personal, que prácticamente se trata de eso. Entonces yo creo que desde ese punto de vista hay algo que por lo menos implica una garantía de equidad en términos de las condiciones de trabajo y por supuesto de los ingresos y las prestaciones.

Y por otro lado está este hecho, de que los trabajadores y trabajadoras que son parte de la cooperativa de ingreso tienen la posibilidad de convertirse en dueños de TRADOC y de COOCSA, cooperativistas de TRADOC y dueños de COOCSA. Esa segunda cuestión me parece que es también clave, porque no existe ningún caso similar". (Francisco Cruz Retama). (21).

Por otra parte, la tradición del *pase* aún subsiste en la cooperativa. Según lo conciben, el *pase* es el derecho a ingresar al trabajo, no a ingresar directamente a la cooperativa. Este funciona de acuerdo a un escalafón de los socios fundadores. Se utiliza cuando se requiere más personal.

"La cooperativa sigue manteniendo su membresía, quiero decirte que cuando llegan a su edad de jubilación o si llega pensionado algún compañero de manera total, nosotros le llamamos que es la sustitución de socios tiene su pensión total del seguro, y él deja en su lugar en la cooperativa, en TRADOC a un hijo, a un familiar directo de preferencia, así es que se mantiene suficiente el número de socios fundadores o titulares de la cooperativa". Jorge Wimber Alvarado. (22).

TRADOC está a cargo de la contratación y el reclutamiento de nuevos miembros de la cooperativa.

Un miembro puede ser despedido sólo con el consentimiento de la Asamblea de TRADOC, lo que ha ocurrido sólo en casos extremos.

"Sí, toda la gente que trabaja en la compañía, los 1010 compañeros. Todos somos una cooperativa. Cualquiera de nosotros puede representar a la cooperativa. ¿cómo generar empleo? Hemos generado más de 400 nuevos empleos ¿cómo comercializamos mejor nuestra llanta?, ¿Cómo la hacemos con más calidad? ¿Cómo cumplimos con nuestros compromisos, con nuestros socios cooperativistas? ¿Cómo cumplimos con los compromisos con la sociedad? Es un reto bastante fuerte." Rosendo Castillo Amante. (23).

2. Las conquistas de las mujeres para trabajar en las áreas de producción de la fábrica.

La fábrica estaba dominada por los hombres, no se concebía que las mujeres pudieran trabajar en la producción por las características del trabajo y la cultura conservadora machista que prevalece en el sistema capitalista, que marca las conductas en los patrones, y en la misma clase obrera y en este sistema patriarcal que permea las conciencias y determina papeles a cumplir en la sociedad según el género y sexo. Los avances logrados por los movimientos de mujeres y feministas, aún son insuficientes pues existen determinadas regiones del país en donde subsiste la idea de que las mujeres deben mantenerse en la casa y en la cocina; sin embargo, la participación activa de las mujeres durante la huelga, fue uno de los sustentos fundamentales para lograr el triunfo frente a la Continental Tire. Su accionar, demostró inteligencia, capacidad, habilidad y fuerza, para salir victoriosas ante los distintos desafíos que se presentaron. Con eso construyeron confianza y demostraron que podían superar cualquier obstáculo y encontrar la manera de involucrarse en trabajos por pesados que estos fueran. Esa actitud les abrió los espacios para su ingreso en las áreas de producción

de la fábrica, cuestión que con hechos han dado ejemplo de capacidad y desarrollo de su potencial como trabajadoras llanteras.

La apertura del Consejo de Administración de TRADOC fue un paso adelante para el logro de la presencia de las mujeres en la fábrica.

Otro elemento que también influyó en esa apertura fue la necesidad de darle perpetuidad a la participación accionaria de los cooperativistas; ante la ausencia de hijos o familiares varones, han ingresado hijas o esposas lo que ha favorecido garantizar la continuidad de ese derecho.

"Mi nombre es Joselyn Martínez Velasco, tengo 26 años, tengo dos años trabajando en la empresa, vivo aquí en Guadalajara, sola; mi papá me dejó sus acciones pero él vive en México, estoy en el área de preparados.

"Tuvimos muchos problemas con los hombres; era que 'pónganlas a barrer, que ellas barran, que ellas limpien, que ellas recojan, no nos querían dar una máquina para trabajar fue hasta que la producción lo fue exigiendo que nos dieron máquina, pero mientras no, mientras era barrer, estuvimos barriendo, 'haciendo cosas de mujeres según ellos'.

Porque era: '¿cómo que ellas van a ganar igual que nosotros?' 'si ellas ganan igual que nosotros que hagan lo mismo', Había cosas que al principio nosotras no podíamos hacer porque eran cosas muy pesadas, ya después fuimos agarrando maña y pudimos hacer las cosas, pero sí al principio era una batalla constante con los hombres. Nos costó, pero pudimos demostrarles que sí podemos hacer lo mismo que ellos, a lo mejor con más esfuerzo pero si podemos hacer lo que ellos hacen. (24)

"Todo va evolucionando. Hay gente ya mayor en la planta, que no nos ve bien a las mujeres, era un campo que no podríamos entrar porque en sus tiempos la mujer no tenía la puerta abierta para trabajar en cualquier campo y ahorita habemos, mujeres taxistas, choferes, mecánicas, de muchos campos donde no podíamos entrar y estamos entrando. A lo mejor se sienten desplazados, reemplazados o no se, pero yo siento que no debería ser así, siento que deberían ser más conscientes en su responsabilidad, en su trabajo porque todos ocupamos de todos, entonces en cualquier trabajo se ocupan tanto hombres como mujeres y en ese aspecto pues aquí hemos estado comiéndole, comiéndole, hemos estado avanzando y esperamos avanzar más. Hay departamentos en donde no podemos entrar, como el de llantas, pero yo aspiro a entrar, así ¡sí podré decir que soy llantera!". Susana Guerra Toscazo. (25).

Para las primeras mujeres no les ha sido fácil porque ciertamente hubo algunos de sus compañeros que les llegaron a decir: "vete a la cocina", cuestión que nos las amedrentó pues siguieron trabajando bien comprometidas.

En otros casos donde sus padres o hermanos trabajan en la planta llega a suceder que quieren laborar en la misma área para vigilarlas, como una forma de supuesta *protección* y por otro lado los parientes no están exentos de bromas y burlas de sus compañeros al tener la participación de alguna de las mujeres de su familia en la planta.

"En las bases constitutivas que es la ley interna que nos rige ahora, pusimos que la cooperativa respetaría el mismo derecho de los hombres y de las mujeres que quisieran integrarse a nuestra cooperativa y hoy ya tenemos compañeras obreras y garantizado por todos los compañeros, un gran respeto y apoyo a las compañeras." Federico Martínez Barba. (26).

"Soy Raquel Hernández Álvarez tengo 41 años Estoy casada y tengo cuatro hijos. El más grande tiene 23 años, 19, 17 y 14. Trabajo en vulcanización operando las prensas en la línea 1. Tengo año y medio trabajando aquí por la necesidad económica que hay y ayudar a mi pareja. . Mi mamá me ayudó con un pase que compró.

"Te ven como bicho raro, así me pasó cuando llegué y me hicieron sentir mal. Pero sí te incomoda que te vean raro pero ya en cuestión de trabajo ya el ambiente cambió mucho Y luego van viendo tus capacidades la gente te

ve y te jala. Mis hermanos están en vulcanización el más grande, otro está en construcción de llantas y el otro en almacén de productos terminados. Al principio estaban incómodos, porque sí les echaban *carrilla*. Están medio sacados de onda y yo platico eso con mis compañeros y les digo que son muy machistas y luego ellos creen que luego uno quiere libertinaje. Un compañero me dijo que debería estar en mi casa haciendo de comer, 'el que debería estar aquí sería tu esposo'.

"Vivo en El Castillo, la gente se sorprende mucho, '¿trabajas en el aseo, en el comedor?' 'No, en producción'. 'Pero ¿no que es bien pesado?' El trabajo rudo es pesado, pero si se puede. Uno ve la forma de hacerlo mejor. Cuando llegué, los primeros días me dolían las manos pero luego uno va sabiendo cómo hacer, antes hacía toda la fuerza, pero ahora te relajas y ya lo puede hacer porque ya sabes como es, va saliendo todo lo mejor. Mis amigas muchachitas, señoras se sorprenden, '¿y qué haces?' 'Cuando les digo, se quedan así [sorprendidas]".(27).

"Soy hija de un trabajador, de Gustavo Ramírez Pérez que estuvo en limpieza y ahora esta en moldes.

Tengo 20 años dejé la carrera trunca de criminología. Entré en febrero de este año. Le iba a salir el pase y se lo daba mi hermano o a mi.

"Mi mamá puso un puesto de frutas y verduras.[desde que inició la huelga] El acuerdo era ayudarles económicamente para que mi mamá vaya descansando y vaya dejando el puesto y yo les pueda ayudar trabajando aquí, estoy de abastecedora de vulcanización.

"Al principio veía mucho machismo, lo veía en mi papá y la idea de él ha cambiado al ver que yo si puedo hacer el trabajo. Uno puede hacer las cosas mejores. Las mujeres son más cuidadosas que los hombres." . Nayeli Gabriela Ramírez Díaz. (28).

La presencia de las mujeres en la producción, "también tiene que ver con la acción consciente de una dirección, que tiene una posición respecto de la cuestión de género que es diferente al resto de las direcciones, o sea hay una dirección que es la que encabeza Jesús, con una formación política... con su militancia y la de Rosendo, de Jorge, en el POS, en donde hay un trabajo más o menos constante sobre el tema de género que también propicia esta discusión y finalmente el acuerdo de que haya compañeras en la producción. Pudo ser que hubiera la confianza, pudo ser que hubiera la necesidad, pero si no hubiera una dirección que le diera cause a esta nueva situación en la empresa, en la fábrica, no hubiera habido participación de las compañeras". Francisco Cruz Retama. (29)

Las mujeres se sienten orgullosas de haber logrado conquistar espacios en el ámbito de la producción y demostrar que son capaces de laborar en las distintas áreas de la planta, sin que les tengan que marcar el camino y no sólo eso, sino participar con opiniones, sugerencias y en las decisiones, lo que significaría que tomaran parte activa en las asambleas.

"Nuestro mayor reto es que las mujeres seamos respetadas y valoradas". Edith Sánchez Mora. (30).

A la fecha, de los 1100 miembros de la empresa aproximadamente 10% son mujeres

C. Un nuevo desafío: las jubilaciones

El otro factor complejo de gran importancia que se presenta, es la edad promedio de los socios de TRADOC, cercanos a los 60 años, lo cual perfila un futuro inmediato hacia las jubilaciones, derecho que ya se ha venido ejerciendo y que constituye otro desafío por las erogaciones que ello implica.

"Ese compromiso que tenemos con nuestros compañeros de que, 'oye ya cumplí los 60 años y me quiero ir y me quiero llevar lo que tengo, lo que me corresponde'. Eso se decidió en una Asamblea y aunque nosotros [el Consejo de Administración] quisiéramos exponer las consecuencias, gana la emoción y muchas de las veces la presión de

la gente que ya se va a ir. ¿De dónde sale ese dinero que en su momento se determinó que tenías como socio? ¿De donde se determinó esa cantidad? De una cantidad ficticia de sueldo caídos. Cuando se termina el conflicto dicen: 'esta empresa, la mitad es de ustedes y la mitad es de otras personas de Querétaro y échenla a andar como pago a salarios caídos para resolver el conflicto' pero en realidad no era dinero. Y hoy tenemos ese compromiso de regresar ese dinero. Rosendo Castillo.Amante.(31).

Ante el entusiasmo mostrado en la Asamblea en torno a la situación de las jubilaciones, se determina un aporte adicional de 30 por ciento de acuerdo a su certificado.

Desafortunadamente la Cooperativa no tenía ese fondo de previsión social para poder hacer los pagos mensuales que se entregaban a los socios en proceso de jubilación. Para solucionarlo, dejaron de pagar las llantas a COOCSA y utilizaron ese recurso para cubrir el dinero de las jubilaciones, esa derrama les generó una deuda que tuvieron que enfrentar haciendo negociaciones con la empresa También propició conflictos al interior de la cooperativa puesto que había socios que no comprendían porque no se les había empezado a cubrir sus dividendos e incluso hubo quienes se atrevieron a decir que el Consejo Directivo estaba cometiendo fraudes.

"El Consejo les ha explicado hasta el cansancio: 'hay una deuda, que se estaba comiendo la planta y ahora apenas estamos, atacando, parando... con hechos, aquí está la empresa, estas son las utilidades; ¿Cómo va la Cooperativa?. Gráficas, explicación, presentando cuentas. Ahora compañeros, iniciativa del Consejo, venta de llantas de TRADOC ¿cuánto han puesto ustedes para pagarle a los compañeros que se retiran? Cero centavos y cero pesos, nada, y hemos pagado para los retiros millones de pesos de la venta de las llantas que nosotros implementamos para el futuro de los compañeros'. Ahora ya tienen una comercializadora de la cooperativa, con volúmenes importantes de venta, pero aun así no alcanza para cubrir todo. Actualmente se están pagando 700 mil pesos mensuales". Enrique Gómez Delgado. (32).

"...Nosotros como responsables necesitamos hacerlo efectivo porque así lo determina la Asamblea ¿Y de dónde sale ese dinero? de la comercialización de llantas que tiene la cooperativa. Pero no es lo mismo comercializar un 5% que tiene la cooperativa a comercializar el 95 por ciento de la llanta." Si esto pega, los compañeros pueden tener dividendos importantes". Rosendo Castillo Amante. (33).

Son ya alrededor de 150 los que integran esa lista y son pagos mensuales para cubrir ese adeudo. Sin embargo el dinero está en certificados de aportación aunque si la persona insiste en que se retira con su efectivo, tienen que entregárselo.

Por otra parte si la gente entiende que posicionarse con neumáticos de mejor calidad, requiere de inversiones para renovar la maquinaria y que la fábrica tenga mejores resultados, consecuentemente eso redundará en ganancias y mejores condiciones para sus miembros y para quienes se retiran.

Su proyecto inicial fue asegurar el funcionamiento de la fábrica y lo han logrado. Han hecho inversiones fuertes en equipo y maquinaria, han aumentado la producción de los neumáticos y por lo tanto la comercializadora ha crecido; con ella pueden hacerse fuertes para responder a los compromisos con COOCSA, los socios de TRADOC que se retiran por antigüedad y aumentar el monto de los dividendos para todas y todos.

Dentro del *Plan de Vida* está crear un fondo de previsión social para "dar una vida decorosa a los compañeros que se retiran", como por ejemplo, para vivienda y servicios sociales, que favorezca la calidad de vida de su familias y al mismo tiempo un fondo de apoyo a las luchas sociales como ha venido sucediendo con los vidrieros de San Luís Potosí, con San Salvador Atenco, los electricistas del SME, los mineros de Cananea."

Esa relación empresa capitalista-empresa social que está presente en COOCSA, es un reto para los cooperativistas que quieren dar respuestas sociales y mantener una visión de clase democrática y solidaria.

D. Seguridad, orden, limpieza y responsabilidad ambiental

Una de las primeras acciones responsables del cuidado del medio ambiente que se realizó en COOCSA, fue darle mantenimiento mayor a la planta de tratamiento de agua para evitar tirar el líquido contaminante al río [Santiago] en ella el vital líquido se procesa y se reutiliza en la misma planta y para riego de los jardines. Este ejemplo lo llevan a las empresas del “corredor industrial de El Salto para incidir en que las fábricas que aún no tratan el agua, lo hagan. Su nueva posición como miembros del Consejo de la Asociación de Industriales de El Salto, favorece el cabildeo en ese tema, pues COOCSA es reconocida por su importancia como exportadora de primer nivel. Es significativo que miembros de TRADOC, representen a la empresa en esa asociación ya que curiosamente durante la huelga eran catalogados como adversarios y ahora hacen frente común ante los graves problemas ambientales que existen en la zona, como sucede con la construcción de zonas habitacionales colindantes con empresas químicas altamente contaminantes y con las dificultades que propicia la urbanización anacrónica de esa región.

La asunción de esa posición en la Asociación de Industriales, fue temporal, necesaria para atender la demanda que el gobierno estatal le interpuso a COOCSA, sin embargo como cooperativa se valoró que no era correcto formar parte de una asociación empresarial y declinaron la vicepresidencia.

Otras de sus iniciativas es que utilizan gas natural para evitar la quema de combustóleo en las calderas.

En el caso de su entorno, limpian la maleza que se genera con la poda de los árboles de mezquite, una parte se vuelve composta y otra se convierte en carbón lo que genera beneficios económicos a las personas que realizan esa labor mediante un convenio.

“Son personas que se dedican a hacerlo, entonces a cambio de la limpieza del área ellos se pagan con el carbón, aquí nosotros ganamos con la limpieza y ellos sus gastos, su gente, su costo van a resarcirlos con la venta del carbón. Le ayudamos a la ecología, mejoramos la vista de la planta, le damos seguridad y aprovechamos para convertirlo en carbón”. Francisco Javier Ramírez Márquez. (34).

Comprometidos con el futuro

Desde el 2011 se ha establecido un concurso anual de dibujo infantil sobre los temas de seguridad, orden, limpieza y cuidado del medio ambiente con el objetivo “ de fortalecer el compromiso que tenemos con nuestra gente, nuestra planta, nuestra comunidad y con el medio ambiente”; en este concurso participan las hijas e hijos de los socios de TRADOC con la intención de generar conciencia en esas temáticas y contribuir con esta herramienta educativa a generar una cultura del cuidado y preservación de la vida. En ella se comprometen las familias y motiva la responsabilidad de los mismos socios en las condiciones que deben mantener en la planta no sólo para evitar accidentes al utilizar los equipos y normas de seguridad, también para dar mantenimiento y limpieza de la planta y resguardar el destino de los desechos en contenedores adecuados. El *Proyecto de vida* implica fomentar una actitud y una cultura de responsabilidad en el presente y en la preservación de la vida hacia el futuro.

Los trabajos de las niñas y niños participantes son publicados en unos calendarios anuales de mesa y de pared que se distribuyen internamente y al exterior como artículos promocionales para clientes y amigos de COOCSA.

En las distintas ediciones participan un promedio de 50 niñas y niños entre los 7 y 12 años de edad.

El director general y el presidente del consejo de administración de COOCSA [presidente de TRADOC] en uno los calendarios dicen: *Estamos muy contentos de involucrar a nuestras familias en este proyecto, en donde el objetivo principal es fortalecer el compromiso que tenemos con nuestra planta, nuestra comunidad y con el medio ambiente, pero sobre todo con el recurso más importante con el que contamos: Nuestra Gente, que somos finalmente los que hacemos la diferencia...[Todo eso] lo conseguimos con la ayuda y participación de todos los que trabajamos en ella, poniendo atención en nuestro propio cuidado... demostramos una vez más que no sólo somos una planta de clase mundial, sino también una gran familia.* (35).

E. Contradicciones al interior de la cooperativa y conflictos con agentes externos.

De sindicalistas a cooperativistas

El cambio de tener una relación obrero-patronal con una trasnacional alemana a ser copropietarios de una empresa llantera, organizados en cooperativa, implica una sacudida fuerte en la cultura de los miembros de TRADOC. Lo que piensan y cómo asumen esa situación, pasa por un abanico de posturas frente a la realidad ante la cual tienen que vencer un sinnúmero de obstáculos financieros, tecnológicos, de abasto de materias primas, de competencia en los mercados globales, lo que les obliga a estar en sociedad con otra empresa trasnacional estadounidense. A esto se suman las diferencias de comprensión de la visión política, ideológica y de concepción sobre el proyecto de TRADOC en la empresa, de su relación con los movimientos obreros y sociales a nivel local, nacional e internacional. Por otra parte está presente la concurrencia de agentes externos empeñados en atacar a quienes encabezan el proyecto.

Veamos algunas posiciones frente al proyecto TRADOC:

- hay quienes consideran que en tanto son dueños no tienen porqué trabajar;
- otros/as continúan sintiéndose obreros y juzgan como sus patronos a los miembros del Consejo de Administración-- sus propios compañeros;
- algunos/as no ven la magnitud del proyecto y siguen considerando a la empresa como su 'fuente de trabajo' en la que obtienen sus ingresos para llevar bienestar a su familia, sin embargo, no perciben que es un proyecto de trabajadores que lograron ser copropietarios de una empresa, gracias a su resistencia y que tienen que demostrarse a sí mismos y ante la sociedad que los trabajadores pueden administrar empresas y hacerlas exitosas. No solamente ubicarlo como proyecto económico, sino también político;
- varios/as no comprenden que tener un *proyecto de vida*, no sólo es obtener un provecho individual para levantar una empresa y lograr hacerla productiva sino convertirla en un patrimonio para su familia, la comunidad, los movimientos obreros y populares y la sociedad;

- otros/as la visualizan como un negocio del cual deben sacar provecho individual, pero alejado de cualquier apoyo solidario hacia los movimientos de huelga y otras luchas obreras y sociales y sin interés por impulsarlas;
- algunas de las personas de nuevo ingreso que se van incorporando a COOCSA no están sensibilizadas con lo que significó la huelga, lo perciben como un empleo seguro que ofrece ingresos dignos pero les falta la “sal del compromiso” para dar un salto que ayude a generar un ambiente favorable hacia los esfuerzos que TRADOC realiza;
- falta el discernimiento de lo que significa estar en una empresa globalizada que requiere invertir en tecnología para que puedan competir en los mercados internacionales;
- los cuadros de la dirigencia tienen una mayor conciencia y nivel de formación política y consideran a la cooperativa como un *proyecto de vida*, y como una oportunidad para alentar en el país movimientos sociales y de trabajadores que vayan más allá de la fuente de trabajo e impulsen en el país la convicción de que los trabajadores/as pueden asumir el poder y transformar las condiciones sociales, económicas y políticas no sólo del país sino desde una postura internacionalista.

“El cambio de sindicato a ahora tener que trabajar para un negocio que también es propiedad de nosotros los trabajadores, ha sido difícil, yo creo que hay compañeros que no captan el sentido, porque de repente, dicen: ‘es que soy dueño y quiero hacer lo que yo quiera aquí en mi negocio’, ‘¡y es que no es así!, ‘es tu negocio y por eso tienes que trabajar más todavía para que este negocio prospere’. Ha sido un batallar hasta la fecha con algunos compañeros que no han querido entender este cambio. Otros hasta nos reprochan que por qué no se les marca un alto a esos compañeros, pero no creemos que ser coercitivos o imponer castigos sea la solución. Creemos que el diálogo y la información puede ayudarlos a que entiendan.” Jorge Wimber Alvarado. (36).

“Cuando nos dieron la información de que íbamos a ser co-propietarios, no se la creían, yo no quiero creérmela tampoco, a mi no me ha caído eso de ser dueño, de ser copropietario. No lo he querido aceptar todavía. Un compañero me dijo: ‘Oye Arturo ¿Qué vamos a hacer? Uno no sabe de administración’. ‘¡Cálmate, ese no va a ser tu lugar, a lo mejor algún día, de mientras es como si tuvieras la tiendita de tu casa, si quieres que salga adelante ¡échale los kilos!’

Hay gente que nos dice que vamos a tronar y yo les digo: ‘a mi no me van a mover’, no es que lo sienta nada más, sino que estoy en ello, yo estoy adentro en la fábrica y estoy viendo como funciona, y estoy viendo lo que se está haciendo, nunca he tenido la preocupación que nos digan: ‘¿saben qué? esta semana no les vamos a poder pagar’. Entonces eso a mi me da seguridad para no estar haciendo caso de las habladas. A mi me ha interesado más sacar adelante el proyecto. Eso de ser co-propietarios, ya después lo veremos, que se sienta que ya está bien cimentado, bien fuerte. Primero vamos a levantarlo, pegarle y hacer mucho. Yo a veces les digo a mis compañeros, deberíamos ser más exigentes entre nosotros y más ambiciosos, porque de no tener nada a ahorita, tenemos de donde hacer mucho. José Arturo Rodríguez Anduiza (37).

“Nuestra tarea es muy grande, a veces llego y me siento ya muy cansado. Porque luego a veces es lidiar con los compañeros que no se han ubicado, entonces ya te empiezan a ver como si fueras el patrón: ‘¡No, si no nos das tanto, vamos a parar! Y les digo: ‘¡Sí, paremos, pero todos! Sí, vamos a parar toda la fábrica ¿cómo la ven?’ Ese tipo de presiones”. Jesús Torres Nuño. (38).

“Entonces toda la gente que más cacaraquea, que está inconforme, es la gente que no les costó nada. Gente que ni siquiera ayudó, que ni siquiera estuvieron en las guardias, ¡ahora quieren estar al frente; ‘Tu te aseguraste tu trabajo, pero los fregados fuimos nosotros, lloviera, tronara o relampagueara, ahí estábamos haciendo guardias’. Yo por eso les digo: ‘¿qué aportaste para que esto esté bien?’ ‘¿con qué cara lo dices?’ pues porque hay muchas pedradas hacia nuestro líder Chuy pero yo veo que no tienen la razón y no se trata de si tienen la

razón o no pero que aporten cosas buenas que no traten de estarlo poniendo en mal, en lugar de criticarlo, pos aportar". Juan Villa Arias (39).

Algunos expresan, que en las Asambleas atacan al presidente de TRADOC, particularmente el grupo que está en oposición y que acapara la palabra; desafortunadamente, los mismos cuadros favorables a la dirección actual, en el momento de las discusiones no rebaten ni se expresan en las Asambleas.

"Yo creo que eso tiene que ver, por un lado, con este tema de la capacitación, es decir, que es necesario que haya gente que se sienta segura, capaz de intervenir con cosas coherentes, de tener una respuesta... En los hechos entablar un debate con este sector de oposición de la cooperativa, implica tener una actitud de defender el proyecto, no es defender a Jesús, no es defender al Consejo, es defender el proyecto. Quizá hay una falsa idea de que no amerita pedir la palabra y decir aunque sea cinco palabras en el sentido de defender ese proyecto del cual incluso 'come mi familia y van a comer mis hijos y mis nietos' si es que el proyecto continúa adelante.

"Parece que eso también tiene que ver con el problema de la capacitación política, o sea, de comprender cómo el proyecto está en constante riesgo, y no por sus problemas internos, necesariamente, no por el éxito de esa corriente, sino porque esa corriente lo que expresa es una realidad social, una realidad económica y política. Y las tendencias conservadoras que existen al interior de la cooperativa, expresadas en ese grupo [opositor], son las tendencias conservadoras que existen en la sociedad y en el mundo económico y en el mundo político que están adentro, ahí metidas, en una constante contra con las tendencias más progresistas... "Francisco Cruz Retama (40).

"Hoy estamos recargando más responsabilidades en el Consejo de Administración con la idea de que ellos sean el recambio de la dirección, se tiene que colectivizar. Por otra parte la gente no se puede aburguesar, no se le puede olvidar de dónde venimos, no puede entrar el tema del ego: '¡ahora yo soy el dueño!'. Esa ha sido la lucha con los compañeros, además de todas las luchas que tenemos que hacer. Es una tarea fuerte". Jesús Torres Nuño (41).

Los ataques de los opositores internos y externos

Uno de los motivos de los conflictos, comentan algunos, se debe a que unos socios cuestionan la deuda que tiene la cooperativa con la empresa y reclaman el reparto de las utilidades. Sin embargo se ha venido *pagando* la modernización, con la compra de maquinaria, el mantenimiento a los edificios de toda la planta. Todo eso ha implicado inversiones... COOPER por su parte invierte 12 millones de dólares y pide a TRADOC entrar con 42 por ciento de esa cantidad. Ante esa situación la cooperativa encuentra una fórmula de que esa partida salga del propio flujo de la planta, de las utilidades; cuestión que se discute y se aprueba en Asamblea. Se explica a detalle de manera sencilla, con esquemas, gráficas, aclaración de dudas.

Otras de las acusaciones es que los miembros del Consejo de Administración están robando, sin embargo los acusadores no presentan evidencias que lo constaten y por el contrario la dirigencia hace manifiesta la enorme inversión que ha permitido modernizar la planta y hacerla competitiva frente a las grandes transnacionales llanteras.

"A nuestros opositores en TRADOC, los hemos enfrentado con argumentos, con pruebas y con hechos, pues nuestra cooperativa es hoy una de las más destacadas del país, nuestros socios gozan de los mejores ingresos de todo el estado de Jalisco, de la industria llanterera, que no es poca cosa. La empresa donde somos copropietarios es una de las 5 más importantes del estado y acabamos de recibir un premio por ser la empresa exportadora más importante del estado.

“Sí, la hemos hecho productiva, pues no vemos otra forma de existir en una industria tan competida con las transnacionales que producen en el país: Michelin, Continental, Bridgestone, JK Tire, Pirelli con su nueva planta en Guanajuato y su contrato de protección patronal, al igual que Michelin en Querétaro. Significa una competencia desleal, por no hablar de las llantas chinas, pues a diferencia de esas empresas, la nuestra le da un lugar muy importante a los productores, que al mismo tiempo son co- propietarios y eso gracias al peso que tiene nuestra cooperativa, que vigila que seamos cooperativistas que gozan realmente del fruto colectivo de su trabajo”. Jesús Torres Nuño.(42).

Al interior de la cooperativa hay un pequeño grupo opositor conservador que de manera constante busca golpear a la dirección de TRADOC. Exponen que les parece increíble que un líder sindical resuelva el conflicto sin que haya recibido dinero de por medio y más aún que logren formar una empresa sin que sus dirigentes reciban prebendas.

También han existido acusaciones, sin fundamento, hacia la presidencia de TRADOC, de que ha ido adquiriendo propiedades inmobiliarias en zonas de alto nivel adquisitivo de Guadalajara, además de un rancho en el estado. Eso suscitó una respuesta del acusado, exigiendo que se presenten pruebas que constaten esas afirmaciones, para lo cual ha solicitado a la Comisión de Conciliación y Arbitraje que realice una investigación; en caso de ser ciertas, está dispuesto a abandonar su cargo, pero si se comprueba la falsedad, exige una sanción para sus acusadores. Sin embargo hasta el momento no se han presentado evidencias. La Comisión ha citado a quienes han hecho este tipo de acusaciones, pero sólo afirmaron que fueron rumores que escucharon.

Por otra parte, se produjo un robo de materia prima en la planta, ante ese hecho tanto los opositores internos como los externos acusaron al Consejo de Administración de TRADOC e incluso a uno de los directivos de COOPER de ser cómplices de tal hecho. En realidad fueron los miembros del Consejo de Administración de TRADOC y directivos de COOPER quienes descubrieron a quienes participaron en ese ilícito e hicieron la denuncia ante las autoridades. El autor principal del robo pagó una parte de lo que había significado el hurto, sin embargo no cubrió todo lo que correspondía. Ahora se encuentra prófugo y existe una orden de aprehensión contra él y aún falta el proceso penal contra los otros que están involucrados en el robo y venta de la materia prima extraída. El proceso aun continúa.

Algunos de los antagonismos vienen de tiempo atrás, de personas que vinculadas al gobierno de Vicente Fox tuvieron injerencia en las negociaciones para la solución de la huelga con Continental, en las decisiones del gobierno y en una posterior presencia para asesorar en la capacitación sobre cooperativismo. Sin embargo cada vez han ido agudizando su animadversión contra la dirección de la cooperativa y la han expresado incluso a través de la prensa y la radio y en distintos foros públicos. El principal detractor, Mario Rechy, ha logrado introducirse en el ámbito del grupo opositor interno a quien le ha proporcionado documentos que manejados fuera de contexto pueden ser utilizados para agudizar las contradicciones.

Los ataques de parte de ese opositor también se dirigen hacia las posturas políticas que los miembros de TRADOC han mantenido con respecto a sus acciones de solidaridad con los movimientos en huelga, como es el caso de Industrias Ocotlán, una vieja fábrica textil, la cual fue cerrada por su propietario Isaac Saba. La situación es que en un principio los cooperativistas de TRADOC aconsejaban crear una cooperativa, sin embargo cuando conocieron la situación de la fábrica y desde su experiencia, sumada a la de expertos en estudios de factibilidad, opinaron que las condiciones para la formación de una cooperativa y que ésta tuviera éxito, eran muy reducidas puesto que la maquinaria, infraestructura obsoleta y falta de capital no ofrecen garantías para operar en el mundo globalizado de la industria

textil. A su parecer era totalmente equivocado que los trabajadores se lanzaran a un proyecto sin futuro. Ante ello sugerían que en esta circunstancia era más conveniente exigir dignas liquidaciones. Eso no fue escuchado por los trabajadores y con la insistencia de Felipe Velázquez, secretario general del sindicato a la cabeza, formaron la *Cooperativa Tejidos Ocotlán*. Infortunadamente para los socios, este dirigente fue cambiando de rumbo alejándose de los intereses de los socios y llevando las situaciones hacia sus propios fines. TRADOC estuvo brindando apoyo aceptando a los trabajadores como obreros durante la huelga en la empresa y dando una contribución económica y en especie semanal con el acuerdo de la Asamblea. Sin embargo, cuando el líder se apoya en el Sindicato Nacional Textil de la CTM, TRADOC se retira. En la actualidad ante el surgimiento de una corriente democrática de los textiles TRADOC reitera su solidaridad. (43).

Las disputas del opositor externo se manifiestan también en distintos foros, donde el tema son las cooperativas. Mario Rechy, a través de su posición como asesor de un senador conservador de derecha, intentó impulsar la propuesta de una nueva Ley de Sociedades Cooperativas, que fue rechazada. Pretendía establecer un marco para controlar al movimiento cooperativo colocando una camisa de fuerza acorde a la ideología neoliberal de derecha. Este sujeto, además, aprovecha los espacios para lanzar sus ataques a TRADOC y a otras cooperativas amigas, como por ejemplo, a la Cooperativa Pascual.

Otro de los motivos de controversia, es el impulso que TRADOC aporta para integrar la Unión de Sociedades Cooperativas de Actividades Diversas del Estado de Jalisco, con ese movimiento pretende impulsar, junto con otras muchas, la reconstrucción del cooperativismo, intentan alejarse de las prácticas corruptas a través de las cuales se cometían excesos, evasiones fiscales y simulaciones. Apuntan a que se generen leyes como es el caso de la Ley General de Economía Solidaria en la que buscan incidir con propuestas ajenas al modelo neoliberal. "Lo que hoy nos une es el objetivo de tratar de construir un movimiento cooperativo a nivel estatal, pero también estamos tratando de construir un movimiento cooperativo a nivel nacional fuerte, queremos que sea un movimiento que sea escuchado." (44).

Pareciera que estar consiguiendo avanzar e ir dando pasos exitosos en COOCSA y TRADOC, ha producido desacuerdo entre los distintos agentes inconformes que han tratado de inmiscuirse con los socios de la cooperativa. Ahora otro agente opositor, Jaime Hernández, se dedica a denostar el trabajo y la honestidad de los miembros del Consejo de Administración de TRADOC frente sus acciones en la propia empresa y ante el apoyo que TRADOC ha venido brindando a los trabajadores despedidos de Honda, en el logro por conquistar un sindicato democrático en la zona industrial de El Salto. (45)

El problema que TRADOC enfrenta es que los enemigos se han aliado, desde dentro y fuera. Han publicado en prensa y radio. Incluso se apostan en la entrada de COOCSA para difundir volantes incriminatorios. Esta situación les resta energías, tiempo y esfuerzo para ocuparse más profundamente de las labores de la empresa y del apoyo a otros movimientos.

En las elecciones para el Consejo de la cooperativa que se celebra cada tres años, siempre hay una lista de izquierda y una de derecha. La derecha sostiene que los miembros deben prestar atención sólo a su propia planta y pasar por alto la solidaridad con las luchas de trabajadores en otros lugares. También quieren percepciones más altas, para las posiciones de "gestión" que están buscando.

Hasta ahora, la corriente de izquierda ha logrado ganar. Según mencionan, en ella están involucrados alrededor de 100 miembros de la cooperativa.

La vigencia del sindicato EUZKADI

El SNRTE aun persiste y enfrenta algunas demandas de ex trabajadores de EUZKADI cuando laboraban para Continental Tire. Ellos aceptaron las liquidaciones y claudicaron en la huelga, ahora quieren entrar y exigen participar en la cooperativa, cuestión que no es posible, puesto que por decisión de Asamblea se acordó no aceptar a esos trabajadores. Hasta el momento, el asunto se dirime a nivel legal ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin embargo no hay una fecha definida para llegar a una solución. Algunos piensan que si hubiera una acción política por parte de los cooperativistas habría resultados más expeditos y entonces el sindicato terminaría su función. En el fondo existe un problema político de dos tendencias enfrentadas y una de ellas alentada por opositores externos al proyecto actual.

"Aquí el representante ahorita es Jesús Torres, es el Secretario General del sindicato de Euzkadi, Jaime Camacho, de secretario, Jorge Wimber, tesorero, no me recuerdo los demás pero así estaban. Creo, que ya, todavía [el SNRTE] tiene vida. Lo que tengo entendido es que hay un grupo como de 15 o 16 personas que nos demandan por la anulación del Convenio Marco que se firmó junto con el Presidente Vicente Fox, cuando estaba Abascal como Secretario del Trabajo (que en paz descansa)...y porque quieren que se les pague una cantidad muy grande de dinero, hablamos de [mil] millones de pesos, porque según ellos les corresponde 'ora' que estamos trabajando, y también por el terreno de deportivo que tenemos nos están demandando, y quieren que el terreno pase a manos de ellos". Rafael Espadas Gutiérrez. (46) .

Otro escollo a resolver

"Pues es que eso es todavía una rémora del conflicto mismo, pero es interesante porque se está dirimiendo legalmente también esa pelea, entre los grupos más conservadores y la dirección del entonces sindicato y ahora de la cooperativa, o sea, los miembros de este grupo que están fuera, demandan individualmente su derecho como trabajadores a ser beneficiarios de la empresa que hoy existe y que supuestamente es resultado del acuerdo que tomó el sindicato para terminar la huelga, pero funcionan como grupo, precisamente lo que están demandando es su derecho a ser parte de la cooperativa o de los beneficios de la empresa, cuando es un grupo que se retiró desde que estaba el sindicato en huelga, antes de que hubiera este resultado favorable. Seguramente va a tardar tiempo en resolverse pero más bien tiene que ver con como funciona la justicia laboral.

" Es muy importante lo que pase en esa lucha legal, porque en caso de que ese grupo ganara, vendría a reforzar las tendencias conservadoras al interior de la cooperativa. Por eso también es obvio que ese tipo de esfuerzos que se hace desde esas posiciones más conservadoras tanto dentro como fuera de la cooperativa, tiene que ver con esta realidad política y social que está enfrentando la dirección del sindicato y los sectores más avanzados de la cooperativa... y la conciencia de lo que significa este tipo de conflictos legales y políticos, debería permear al conjunto de los cooperativistas y llevarlos a tener una actitud más participativa en la defensa de su proyecto" Francisco Cruz Retama. (47).

F. Dirigentes con una visión más allá de las puertas de la fábrica

La trayectoria política y social de los principales dirigentes de TRADOC viene de muchos años atrás. Aporta el bagaje de su experiencia en el sindicato y de toda la lucha que tuvieron que enfrentar, a ello se suma algo fundamental: su formación como militantes de partidos comunistas y socialistas.

La huelga lleva a las familias a "resistir un día más que Continental". Los trabajadores se quedan sin trabajo, lo que impacta en la vida de las familias, de la comunidad. Lo doméstico sale de lo privado y se vuelve público. Las mujeres, esposas hijas, madres, hijos, hermanos/as participan en el difícil proceso de la huelga comprometidos/as con los trabajadores y su lucha

no sólo para “acompañarlos” sino también para involucrarse en el movimiento con un trabajo político.

También es un proyecto económico y cultural porque plantea nuevas formas de subsistencia de las familias, se trastocan los modelos conservadores del hombre proveedor-mujer receptora y cuidadora de los/as hijos e hijas, y por lo tanto la manera de relacionarse y de tomar decisiones entre las parejas se modifica. La vida se entiende de manera distinta a la acostumbrada, la democracia que tanto se insiste a través de los años en la lucha sindical, asoma a las puertas de los hogares. y se reconoce que el conflicto no puede ser ganado sin el concierto solidario de las familias.

Buscar la solidaridad de otras organizaciones, movimientos y personas tanto a nivel nacional como internacional conduciéndola más allá de la fábrica y del ámbito local, les permitió crecer en fuerza y en poder para vencer.

Abrir las puertas de la fábrica, convertirse en co-propietarios de la empresa y proponer un *proyecto de vida*, ofrece un futuro de dimensiones amplias a corto, mediano y largo plazo. Las posiciones corto placistas no caben ya. La maquinaria ha sido echada a andar. Sin embargo, el contexto capitalista en el cual tienen que navegar les impone un conjunto de desafíos y contradicciones que sólo pueden resolver en la medida que transitan con una postura de clase y género, con la mira puesta en la lucha contra un sistema capitalista y patriarcal.

“El compañero Jesús Torres nos reunió y nos presentó en una pantalla y con un proyector donde a mero arriba decía ‘Proyecto de Vida’. Y yo pensé, un proyecto de vida no es sólo para uno o para los hijos, sino para más personas y todavía cuando nos dice vamos a ser co-propietarios de la empresa. Entonces yo dije que había valido la pena el sacrificio, la desesperación y todos los problemas que tuvimos en esos tres años y fracción”. José Arturo Rodríguez Anduiza. (48).

“A la cooperativa la seguimos concibiendo como un *proyecto de vida*. Precisamente es la discusión con algunos compañeros que no les queda claro todo esto y que se quieren asumir como empresarios o que creen que el objeto de habernos organizado en una sociedad de economía solidaria como son las cooperativas, creen que es con el objeto de hacernos millonarios y constantemente les tenemos que decir: ‘estamos organizados en un proyecto social, precisamente para garantizar un proyecto de vida, para mejorar nuestras condiciones de vida y demostrar que los trabajadores, no solamente somos capaces de operar una máquina, sino de administrar una fábrica de este tamaño’”. Federico Martínez Barba. (49).

“La gente no se puede aburguesar, no se le puede olvidar de dónde venimos, no puede entrar el tema del ego: ‘ahora yo soy el dueño’. Esa ha sido la lucha con los compañeros, además de todas las luchas que tenemos que hacer. Es una tarea fuerte. Estás obligado a ser empresa porque estás dirigiendo una empresa. Pero también estás obligado a ser solidario, a insertarte en el movimiento de los trabajadores, porque nosotros estamos convencidos, que va a ser el movimiento de los trabajadores lo que cambie esta sociedad.

“Tenemos una enorme tradición de solidaridad que viene del sindicato y hoy está siendo trasladada a la Cooperativa. Hemos luchado mucho por mantener el tema de la solidaridad con la gente. Somos de los poquitos que cada semana hacemos aportes a alguna [lucha]. Me parece que esa es una función que debe tener nuestra organización.

“Pero no sólo eso, yo insisto que hay que crear fondos en la cooperativa para hacer tal vez escuelas, hospitales, estoy hablando a futuro, estoy soñando a lo mejor, pero así soñamos con abrir la fábrica. Tenemos ahora una perspectiva de vida...” Jesús Torres Nuño. (50).

¿Qué podemos aprender de esta historia en curso?

Hay una diferencia sustancial en relación a otros movimientos, pues los principales dirigentes de esta lucha tienen en mente muy en alto su dignidad como personas, claridad en sus principios políticos, en sus intereses como clase trabajadora nunca dispuestos a venderlos o cederlos y conscientes de la necesidad de buscar aliados internacionales. Sin ese liderazgo, es probable que el cierre de la planta se hubiera consumado en perjuicio para los trabajadores como tantas veces sucede.

Al estar constituidos como sindicato su papel era defender los derechos de los trabajadores frente a la patronal. Hoy que son cooperativa el rol de la organización es distinto y conlleva contradicciones de fondo, porque tienen que competir en un mercado capitalista globalizado que les obligó a asociarse con una empresa transnacional estadounidense para conseguir que la fábrica alcance los niveles deseables en esa competencia despiadada y simultáneamente persisten, desde una posición de clase, en su compromiso con los movimientos obreros y populares.

“Es por eso lo importante del éxito de este nuevo modelo de producción que estamos tratando de impulsar, porque también sabemos del compromiso que tenemos a cuestas, porque si no logramos que esto cuaje, también servirá para que la ultraderecha, los capitalistas, digan: ‘ya ven, tuvieron su oportunidad y vean donde están, a eso aspiran ustedes trabajadores!’ Creemos que si no lo logramos va a ser una gran derrota, no solamente para nosotros, sino para toda la clase trabajadora”. Federico Martínez Barba. (51).

“Es una corriente de izquierda que defiende un proyecto democrático, de clase, con sus principales dirigentes socialistas y algunos militantes del POS. Con una visión internacionalista. Es claro que no todos los miembros de la cooperativa tienen la misma posición política. Algunos militan en el PRI; en el PAN, en el PRD. Hay otra corriente que es conservadora, de derecha y que su posición frente a la empresa es que la cooperativa se dirija solamente a hacer crecer la empresa para generar dinero para sus miembros y haga a un lado cualquier participación política con movimientos, sindicatos, grupos que están interesados en cambiar las condiciones de este país. En realidad lo que expresan esas dos corrientes es una realidad social, económica, política, cultural, son un reflejo de las tendencias que existen en la sociedad, en el mundo y que se mantienen en lucha por el poder.” Enrique Gómez Delgado. (52).

Hasta el momento no se puede afirmar que en la cooperativa todos/as sus miembros sean socialistas, la aspiración de esa corriente es que llegue la ocasión en que exista un consenso en ese sentido; afirman que se requiere de un proceso de formación social y política al interior y de una propuesta hacia el exterior que sea desarrollada como proyecto de la organización y que adquiera fuerza en sindicatos, organizaciones, movimientos, genere una alternativa para el país y trascienda sus fronteras en un esfuerzo internacionalista.

“Nosotros creemos que la cuestión social es muy importante, que debe prepararse la gente para continuar el trabajo que ya hemos realizado, pensamos que porque hay variedad de pensamientos al interior de la cooperativa, como en cualquier organización. Hemos visto a unos compañeros cooperativistas queriendo llegar a tomar un puesto de dirección para un beneficio particular y la gente nueva que trae mucha energía, y muchas ganas de seguir trabajando para la cooperativa, que se explayen, que hagan lo que tienen que hacer, sangre nueva. Nosotros tendremos también que caminar en algún momento, tendremos que hacernos a un ladito para que los demás participen en puestos de dirección”. Jorge Wimber Alvarado. (53).

Formación de cuadros

Se ha ido formando una *corriente democrática* que está ocupada en desarrollar un plan de formación política para miembros de TRADOC. Busca fortalecer la conciencia de clase y de género de los/as miembros de la cooperativa y trascender el puro interés económico; en las Asambleas lo comparte y realiza reuniones de puertas abiertas a todos/as aquellos/as que quieran tener un nivel de formación social, cooperativa y política más profundas. Intentan preparar e impulsar cuadros dirigentes que vayan asumiendo cargos de mayor responsabilidad dentro de COOCSA y de TRADOC, labor que consideran prioritaria.

Sí, siempre en cada reunión analizamos un poco el panorama nacional, la política, algo internacional y siempre se hace un análisis de cómo está funcionando TRADOC- [También] formo parte junto con algunos miembros del Consejo de un partido político no electorero[POS] como le llamamos y bueno este grupo en el cual pertenecemos nos reunimos constantemente para hacer análisis. José Luís Santillán López (54).

La corriente de los opositores de derecha por su parte también tiene reuniones, se organizan y llevan propuestas a las Asambleas, dan la pelea, debaten, sacan elementos para destituir al Consejo de Administración. Pugnan siempre por asumir la dirigencia para sus fines particulares.

Los socios en general cuando se les convoca a que asuman cargos de dirección, a la hora de la definición, dicen: “no sabes... que yo no le entro”; “yo no puedo con ese paquete”; “Y luego, ¡aguantar a la gente! No me siento capaz”; “discúlpenme, yo colaboro en lo que quieran pero no le entro a la dirección, no le puedo atorar” y vuelven a insistir en que Jesús Torres Nuño siga asumiendo la dirección.

“¿Quién sucede a Jesús Torres? Bueno, pues es obvio que Jesús está desde el inicio, pero también se cansa y también queremos hacer otras cosas y desde abajo; claro que Jesús Torres es resultado de un proceso de formación de veinte años como activista sindical que siempre estuvo ligado al partido comunista, después a nosotros[POS], que tiene formación política, que tiene compromiso y tiene toda una visión, bueno pues no es fácil formar cuadros de ese tipo, y con experiencia; la prueba de la huelga y la formación de la cooperativa. Ahora es un especialista muy vivo, ¿cómo le hacemos? Bueno pues hay que meter a compañeros, que cometan errores, que esté Chuy ahí, y dé un paso al costado, Y está de acuerdo, totalmente de acuerdo. Pero también dice Jesús: “lo que sí, no le voy entregar la cooperativa a este grupo de sátrapas porque se la acaban”, pero entonces la gente dice: ¡pues que siga Chuy!”. Enrique Gómez Delgado. (55).

“Comprender que no es posible que una empresa cooperativa exitosa, sobreviva en un contexto capitalista, de competencia brutal que se seguirá acentuando en la medida que siga avanzando el capitalismo como tal, o sea, que se sigan desarrollando nuevas crisis, que sigan desapareciendo algunos competidores más débiles y sigan prevaleciendo competidores más fuertes en condiciones de ventaja y de competencia más feroz y además en un contexto donde los gobiernos que se suceden uno al otro, mantienen e intensifican una conducta pro-patronal y en favor de esas políticas de destrucción de las conquistas sociales; [por tanto] ese esfuerzo de capacitación hacia mediano y largo plazo solamente se consigue en la medida que hay un esfuerzo de capacitación política permanente...”

“Ahora el reto quizá ya no sea hacer viable económicamente a la cooperativa, sino hacerla políticamente viable, o sea, que se derroten por completo las tendencias conservadoras que dicen que ahora son un negocio y lo que hay que hacer es negocio, sacar dinero y más bien lograr que se consolide la conciencia que son un proyecto político y social y que eso es lo que tiene que prevalecer en primera instancia”. Francisco Cruz Retama. (56)

G. Referentes teóricos ideológicos en los que la dirigencia sustenta su proyecto

Los miembros militantes de TRADOC sustentan sus planteamientos políticos e ideológicos en Lenin, Trotsky y en lo más actual de la línea de Nahuel Moreno, y en general en la tradición marxista. Reivindican los temas de la independencia de clase, de la democracia obrera, de la rendición de cuentas, del poder de la base sobre los dirigentes. Condenan la burocratización, la desigualdad entre la dirigencia y las bases. Algo en lo que insisten es ir a las puertas de las fábricas con un periódico a dialogar con los trabajadores y trabajadoras, a invitarlos a organizarse democráticamente a cuestionar a las dirigencias que no están cumpliendo con su trabajo de defender sus derechos y de revocar su mandato cuando incumplen con sus verdaderas funciones.

Este modelo es el que sigue el POS y lo que posibilitó que entraran en contacto con los trabajadores de EUZKADI y les llevara a establecer una relación política, particularmente con el grupo rojo que pertenecía al partido comunista. Durante diez años estuvieron dialogando y colaborando; el corolario de ese proceso fue la incorporación de algunos de los miembros de ese grupo al POS y que ahora encabezan la dirigencia de TRADOC.

En el modelo que siguen el planteamiento es muy complejo pues hablan de modificar la dirección del movimiento obrero y propiciar que la base adquiera poder por sobre la dirigencia y al mismo tiempo hacen hincapié en que desde arriba, desde las dirigencias se formará a las bases.

Esto lo sustentan en la cultura antidemocrática que por décadas ha permeado la conciencia de la clase trabajadora. La escasa formación que existe, dificulta que en esas circunstancias se pueda modificar la estructura de las organizaciones sindicales y de la noche a la mañana se vuelvan democráticas.

El culto a la personalidad ha sido fomentado de tal manera dentro de los sindicatos que la máxima autoridad, el secretario general, con su sola firma, es suficiente para modificar las condiciones de trabajo. Es uno de los peligros que tienen las organizaciones y que en TRADOC se intenta combatir.

Eso implica transformar esa cultura y esa práctica política, tarea que conlleva una labor intensa y profunda de las organizaciones que aspiran a construir una sociedad democrática.

Desde su visión ciertamente buscan impulsar y fortalecer a las cooperativas, sin embargo, en TRADOC no consideran que la formación de cooperativas sea el objetivo final de su lucha para lograr un cambio de estructuras, una transformación a fondo de la sociedad; una base para construcción del socialismo. Están convencidos de que la clase trabajadora es quien debe dirigir los destinos de los países. "Somos diferentes al capitalismo voraz que se vive actualmente, buscamos crear cooperativas pero, más aún, queremos transformar de fondo la sociedad hacia el socialismo." (58).

NOTAS Y CITAS

- (1) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José de Jesús Quezada Figueroa, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.
- (2) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 08/09/04, en Guadalajara, Jalisco.
- (3) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Enrique Gómez Delgado, el 12/10/05, en México, D. F.
- (4) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Gustavo Martínez Ponce, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (5) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José Arturo Rodríguez Anduiza, el 08/09/02, en El Salto, Jalisco.
- (6) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Gustavo Martínez Ponce, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (7) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Juan Villa Arias, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (8) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 12/12/17, en México D.F.
- (9) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rosendo Castillo Amante, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (10) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rafael Espadas Gutiérrez, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (11) TRADOC. TRADOC. **Bases Constitutivas. Ley General de Sociedades Cooperativas.** Noviembre, 2007. p. 49.
- (12) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rosendo Castillo Amante, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (13) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (14) Público. “Modelo cooperativo atrajo a Cooper Tire a El Salto. El CEO de la transnacional oficializó ayer acuerdo con Ilantera Corporación de Occidente. TRADOC espera que la alianza ayude a la fábrica a enfrentar crisis de insumos”. Guadalajara, Jalisco, 16 de Julio de 2008.
- (15) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (16) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (17) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rafael Espadas Gutierrez, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (18) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (19) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Federico Martínez Barba, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (20) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rafael Espadas Gutierrez, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

- (21) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 13/02/04, MéxicD.F.
- (22) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (23) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rosendo Castillo Amante, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (24) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Joselyn Martínez Velasco, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (25) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Susana Guerra Toscano, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (26) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Federico Martínez Barba, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (27) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Raquel Hernández Álvarez, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (28) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Nayeli Gabriela Ramírez Díaz, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (29) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 12/12/17, en México D.F.
- (30) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Edith Sánchez Mora, el 08/08/21, La Experiencia, Jalisco.
- (31) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rosendo Castillo Amante, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (32) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Enrique Gómez Delgado, el 12/10/09, en México, D. F.
- (33) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rosendo Castillo Amante, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (34) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Javier Ramírez Márquez, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (35) Schumaker, Jeff, Director General; Torres Nuño Jesús, Presidente del Consejo de Administración de COOCSA. 1er Concurso de Dibujo Infantil *Tu Seguridad es Primero*. Corporación de Occidente, S.A. de C.V.- COOPER TIRES-TRADOC. Calendario 2011.
- (36) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (37) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José Arturo Rodríguez Anduiza, el 08/09/02, en El Salto, Jalisco.
- (38) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (39) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Juan Villa Arias, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (40) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 13/02/04, en México D.F.
- (41) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 28/08/12, en El Salto, Jalisco.

- (42) Torres Nuño, Jesús. el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (43) Ver Revista Proceso Edición Jalisco. Alberto Osorio. "Entrampada, la Cooperativa de Ocotlán" 22 de diciembre 2012, <http://www.proceso.com.mx/?p=328574>. Mario Rechy Montiel (asesor del Senado de la República) *Sobre la simulación cooperativa y el outsourcing*. 29 de diciembre del 2012 (archivo TRADOC). Alberto Osorio *La Cooperativa que nació muerta*. 14 de diciembre de 2013 <http://www.Proceso.com/?p=36076>.
- (44) Torres Nuño, Jesús declaración en el artículo de Román Munguía Huato-"Cooperativismo y Autogestión" que cita en Milenio Jalisco , jueves 14 de marzo de 2013.
- (45) Milenio Jalisco. "Rechazo". Los Correos del Público, Martes 10 de junio 2014.
- (46) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rafael Espadas Gutierrez, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (47) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 13/02/04, en México D.F.
- (48) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José Arturo Rodríguez Anduiza, el 08/09/02, en El Salto, Jalisco
- (49) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Federico Martínez Barba, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (50) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 08/09/04, en Guadalajara, Jalisco.
- (51) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Federico Martínez Barba, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (52) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Enrique Gómez Delgado, el 12//10/23, en México, D. F-
- (53) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (54) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José Luís Santillán López, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (55) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Enrique Gómez Delgado, el 12//10/23, en México, D. F.
- (56) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 13/02/04, en México D.F.
- (57) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Enrique Gómez Delgado, el 12//10/23, en México, D. F.
- (58) Torres Nuño, Jesús declaración en artículo de Román Munguía Huato."Cooperativismo y Autogestión" cita en Milenio Jalisco, Jueves 14 de marzo de 2013.

CAPÍTULO III

LOS RIESGOS QUE ENFRENTA TRADOC EN SU SITUACIÓN CON LA EMPRESA TRANSNACIONAL COOPER Y SUS ESTRATEGIAS PARA MANTENERSE FUERTE Y AUTÓNOMA.

UNA RELACIÓN DE CONVENIENCIA MUTUA

Una compañía transnacional estadounidense COOPER TIRE & RUBBER COMPANY y una cooperativa mexicana TRADOC se unen para impulsar a la empresa: **Corporación de Occidente, S.A. de C.V. (COOCSA)** en el complejo industrial de El Salto, del occidental estado de Jalisco. Una relación de conveniencia mutua. COOPER estaba interesada en construir una planta de neumáticos en México y encontró la que consideró adecuada, en funcionamiento. TRADOC, requería un socio que le permitiera enfrentar la crisis de insumos en la que se encontraba la fábrica. Una relación *sui generis*. Los cooperativistas tienen su origen en el SNRTE- Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi, que enfrentó a la transnacional alemana Continental Tire, en una huelga de más de tres años, cuyo triunfo les llevó a encontrar una primera sociedad con la empresa queretana, Llanti Systems, quien posteriormente vende su parte a COOPER. La nueva sociedad se define con un 58 por ciento para la estadounidense que aporta un mayor capital, y 42 por ciento para TRADOC.

COOPER buscaba tener una planta en México, un país de bajo costo, con una frontera común y las facilidades que brinda el Tratado de libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

Al principio de la relación, hasta aproximadamente el 2009, TRADOC estuvo maquilando llantas a COOPER, esta transnacional comprobó la calidad de la manufactura de los llanteros mexicanos y quedó muy satisfecha con la producción de los neumáticos.

EL PODERÍO DE COOPER *

COOPER Tire & Rubber Company es una empresa con una historia de 100 años. John Schaefer y Claude Hart la fundaron en 1914 y a lo largo de su historia se ha ido expandiendo y extendiendo sus diversos productos por tres continentes: Asia, América y Europa. Esta empresa diseña, produce y comercializa neumáticos para vehículos de pasajeros, autos de carreras, camiones livianos, y motocicletas. Sus instalaciones para fabricación de llantas, centrales de distribución y ventas, así como para el desarrollo de tecnología y diseño, están ubicadas en 11 países en todo el mundo (Ver Anexo) y cuenta con una plantilla de aproximadamente 14 mil trabajadores/as.

La sede de COOPER se encuentra en Findlay, Ohio. Es una empresa global que establece nexos con filiales subsidiarias, uniones transitorias y empresas conjuntas (joint venture). Está asociada con Kenda Rubber Industrial Company Ltd, tienen una planta en Shanghai en donde producen llantas para autos de pasajeros y camiones ligeros. También le corresponde un porcentaje de los neumáticos de Kumho, Rubber Company Oliver y mantiene una asociación joint venture con Chengshan (Shandong) Tire Co. Ltd. en Rongcheng, China, tercer fabricante de llantas más grande de ese país.

El record de ventas y beneficios operativos en el 2012, atrajeron a Apollo Tyres Ltd, empresa hindú, que motivada por ese comportamiento exitoso quiso adquirir a COOPER Tire & Rubber Company por un monto de alrededor de 2.5 mil millones de dólares, lo cual le llevaría a ser el séptimo fabricante de neumáticos a nivel mundial. El 12 de junio de 2013, se divulgó la noticia de esa fusión, sin embargo, el trato fracasó debido a desacuerdos con un socio importante de joint venture, la COOPER Chengshan Tire Company Ltd (CCT) y con el sindicato, discreparon en las condiciones laborales y en transacciones complicadas de negocios. Finalmente COOPER se deslindó de ese proyecto el 30 de diciembre de 2013. La relación con la CCT y China es para esa transnacional un mercado estratégico clave, lo que les llevó a reconsiderar la operación con Apollo.

COOPER Tires tiene el 15 por ciento de participación del mercado estadounidense y actualmente está ubicada como la novena en importancia a nivel mundial.

En el año 2013 COOPER reportó ingresos por 3.4 mil millones de dólares

La transnacional es una de las empresas cuyo equipo de investigación tecnológica recibe consultoría del grupo de científicos de la NASA (siglas en inglés) en la Universidad de Toledo y en el Centro de Investigación Gleen en Cleveland. Aprovecha el capital intelectual, la capacidad de investigación e innovación y los recursos para mejorar sus operaciones y productos. Dos proyectos son asesorados, uno centrado en el desarrollo de un recubrimiento de moldes neumáticos y el otro en la tecnología RFID. Los proyectos los enriquece con nuevos conocimientos sobre los desafíos técnicos y las oportunidades que actualmente experimentan.

A 30 kilómetros de Shanghai abrieron un Centro Técnico para Asia con asiento en la COOPER Tire Kunshan (CKT) en donde más de 70 científicos especialistas en materiales e ingenieros de neumáticos realizan investigaciones para diseñar y desarrollar nuevos productos específicos para China y el mercado asiático.

COOPER ha continuado invirtiendo en innovación tecnológica. Tiene una patente conjunta con su socio INSA con la mezcla madre de sílice (SMB), utilizada para la fabricación de más de dos millones de neumáticos de vehículos de pasajeros Premium.

Las marcas de llantas que identifican a COOPER son. Cooper, Mastercraft, Dean, Starfire, Roadnaster, Avon Tyres, Mickey Thompson, Dick Cepek, Chengshan, Austone, Fortune y Mentor.

Esos productos y otros han recibido premios por la Specialty Equipment Market Association y el Premio Good Design del Museo de Arquitectura y Diseño de Chicago.

Cuando en julio de 2008 el presidente y director de la transnacional, Roy Armes, en un acto público en Jalisco oficializó el acuerdo con la llantera Corporación de Occidente, destacó la importancia de asociarse con la cooperativa TRADOC copropietaria de la empresa: "Nuestra intención es incrementar el número de llantas que producimos aquí en la fábrica para poder tener una venta constante en México y en otros mercados".(1). Para ello, dijo, que se enfocarían en tres áreas: excelencia en la calidad del producto, costo competitivo y crecimiento de la rentabilidad. Señaló que "COOPER tiene los recursos, la experiencia, tecnología y apoyo financiero para incrementar la producción en esta fábrica [...] y una de las características más factibles y atractivas de esta colaboración es la participación de los empleados, no solamente porque trabajan aquí, sino porque son co-propietarios de este negocio...Este es un acuerdo excepcional que claramente generará beneficios para todos". (2).

LA SOCIEDAD CON COOPER

La alianza con COOPER según la opinión de los cooperativistas, desde el ámbito económico, es correcta; a la vez representa un reto muy importante porque tienen que mostrar la capacidad de mantener a la cooperativa en forma autónoma y equilibrada ante ese poderío. COOPER conoce muy bien y ha respetado el origen de TRADOC y esto ha hecho viable esa alianza, hasta el momento no ha habido diferencias insalvables, mantienen una relación con COOPER sana, de respeto y de confianza como organización y como empresa. Las discusiones más comunes son acerca del tipo de inversiones que deben realizar. A esa trasnacional le interesan los neumáticos y a TRADOC su proyecto cooperativo en beneficio de los/as socios/as, sus familias y su contribución a los movimientos sociales.

Esa alianza de respeto mutuo entre ambas entidades ha permitido que se empiece a generar riqueza repartida de manera colectiva, lo que establece una diferencia entre las empresas de carácter privado y una empresa de carácter social como TRADOC.

Ahora son más de mil 50 socios en la cooperativa.

Jesús Torres Nuño presidente de la cooperativa señala: "Nosotros a fuerzas teníamos que encontrar una alternativa o nuestra empresa se iba a morir, porque nosotros arrancamos, con más ganas que con organización, con más ganas que con conocimiento del negocio. Ese es otro mundo, el mundo de los negocios...sabíamos cómo hacer los neumáticos, pero no sabíamos cómo venderlos. Hemos tratado de ser muy cautelosos, en este asunto de la relación con ellos, manteniendo nuestra autonomía. Es una relación necesaria por varias cosas: nos garantizan proveeduría de materia prima, mercado, porque nuestra marca, Blackstone, apenas empieza a ser conocida... Ya está subiendo mucho la producción porque se están resolviendo estos problemas con la llegada de COOPER...La relación con una empresa que tiene capital transnacional es una cosa complicada. Pero no tenemos alternativa." (3).

COOCSA, como se mencionó en capítulo anterior, es dirigida por un Consejo de Administración que funciona con cuatro directivos de COOPER y tres consejeros de TRADOC.

Las decisiones se asumen si el 75 por ciento está de acuerdo, o el 100 por ciento en las determinaciones importantes, tales como inversiones o ventas de activos. En otras palabras, todas las decisiones de gestión se hacen por acuerdo entre las dos entidades.

En cuanto a la planeación, el desarrollo de proyectos y su realización, en COOCSA existe un grupo de trabajo con gente responsable de distintas áreas como la de producción, recursos humanos, finanzas, comercialización, seguridad, quienes participan en las reuniones donde se revisan los planes y resultados de la empresa, ahí cada quien informa acerca del desarrollo de sus áreas, y contribuyen con sus aportaciones a establecer los acuerdos finales que son asumidos por el Consejo de Administración.

"...Entre los dos órganos, el Consejo de Administración de TRADOC y el de COOPER, se presenta un proyecto para saber qué se va a hacer, cómo se va a modernizar la planta... cómo va a funcionar y si a corto, mediano y largo plazo." Rafael Espadas Gutiérrez (4).

"Las reuniones siempre han sido de mucho respeto. Los güeros siempre han estado al tanto de que todo se cumpla tal y como se acuerda. Hemos tenido algunas diferencias, pero basta de algunos días para analizar bien el tema y poder resolver de inmediato. Hemos tenido muy buena comunicación". Rosendo Castillo Amante. (5).

Con esa relación se pretende alcanzar una producción de 20 mil llantas diarias.

Algunas de los neumáticos que en COOCSA se construyen son: Pneustone, Blackstone, Cooper Cobra, Stinger y Futura

"Hoy en día, no hay una sola llanta en el mundo fabricada por capital mexicano, ninguna. A Tornel la vendieron a una empresa hindú [JK Tire], General Tire, por supuesto pertenece a Continental, Bridgestone Firestone de los japoneses y Michelin de los franceses. No hay nadie en el mundo que fabrique llantas con capital mexicano excepto nosotros. Te debes de imaginar lo difícil que es meterte en esta industria. Nosotros somos los mejores obreros de la industria, sabemos hacer las llantas mejor que nadie, lo digo con mucho orgullo, pero eso no te resuelve el problema de abastecimiento, en el que te encuentras. Los suministros se los garantizan los proveedores a los del Bridgestone a Continental, por el volumen de compra que pueden tener". Jesús Torres Nuño (6).

TRADOC actualmente exporta a lugares como Honduras, Guatemala y Colombia y están en proceso de comercializar sus marcas en Estados Unidos.

En lo que se refiere a la tecnología, las grandes empresas son muy celosas de los secretos tecnológicos, COOPER resguarda los derechos de propiedad intelectual cuidadosamente y la información hacia TRADOC.

"...no nos apropiamos de la información. Ciertamente pagamos a la empresa COOPER Estados Unidos por el desarrollo tecnológico, asistencia tecnológica, obviamente que tenemos acceso a las fórmulas de las mezclas.... Si, si tenemos el acceso, claro que si controlado, pero eso no quiere decir que nos apropiemos. Si en un momento dado llegara a suceder, como tú mencionas, de que rompiéramos con ellos e hiciéramos uso de estas recetas, por ejemplo, pues tendríamos que pagar seguramente algún dinero por el servicio de que las ocupemos o buscar otra, o desarrollar otras recetas...". Jorge Wimber Alvarado. (7).

En las relaciones cotidianas entre directivos y socios de la cooperativa existe cordialidad lo que les permite trabajar en un ambiente satisfactorio.

"Son muy sencillos los gringos, al menos cuando estaba Schumaker de director de la empresa él subía a piso y saludaba a la gente y era una confianza el poder platicar uno con él y hacer un comentario y que uno tuviera una duda y siempre él estaba dispuesto a darnos una respuesta, cuando no la tenía, nos decía: 'pasa a mi oficina y allá te explico o en otro momento te digo', pero siempre ayudaba o daba respuesta a cualquier persona.

"Al nuevo director lo conozco pero es muy diferente yo casi no lo he visto en piso pero este Schumaker el que estaba antes salía mucho a piso a platicar con la gente, a preguntar como estaban, si estábamos trabajando, qué nos faltaba, había mucho diálogo...". Gustavo Martínez Ponce (8)

En lo que concierne al ejercicio de la seguridad social. En ocasiones se dificulta que COOPER comprenda el apoyo que se brinda a los/as socios/as y a sus familias cuando necesitan atención médica, particularmente en casos de urgencia, ya que algunas veces es necesario buscar atención en un servicio fuera del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), puesto que la situación no puede esperar a que esa Institución, por las múltiples demandas que recibe de los derechohabientes, otorgue las citas oportunamente para consultas, exámenes de laboratorio, fechas de hospitalización, etc. Entonces se les apoya con los gastos de la atención médica requerida.

LOS RIESGOS QUE TRADOC ENFRENTA

Cambio de adeudos por acciones

TRADOC mantenía deudas con COOPER y con COOCSA hasta que hace unos meses le dieron salida a ese grave problema. En una Asamblea discutieron sobre la difícil situación de liquidez de la cooperativa. El punto era el compromiso que tenían con los socios de la cooperativa que se estaban retirando, ya que en sus bases constitutivas se estipula que si

alguien se jubila pueden retirar el capital de riesgo y la aportación voluntaria. Al momento se habían ido más de 100 socios, a algunos les correspondían 400 mil pesos, 800 mil pesos e incluso un millón de pesos. La cooperativa empieza a tener su participación en la empresa y ésta había comenzado a generar ganancia recientemente. Sin embargo con esas utilidades se estaba renovando la maquinaria y pagando los rendimientos. Se requería un mayor nivel de comercialización para lograr mejores beneficios, puesto que es ahí donde radica la utilidad.

" Sí, a nivel ya de socios, con los gringos, que son muy listos, dijeron: 'oye tu tienes problemas,

no pagas llanta, tanto como te debes a ti, como a nosotros porque tenemos una empresa'. Y dijeron: 'yo soy muy buena gente, ¿por qué no me vendes acciones?' y dijimos que no tajantemente... Como Consejo de Administración ¿Cómo encontrar nosotros una estrategia para contrarrestar ese efecto y lo encontramos, tuvimos que platicar con COOPER, ellos hablaron de diluirnos, de cambiar adeudos por un porcentaje de nuestras acciones, lo cual para nosotros no era lo correcto y jamás lo vamos a aceptar... 'Sabemos no es así como se va a arreglar el asunto, creemos que se tiene que buscar otras alternativas'....se decidió buscar una serie de estrategias en las cuales estamos trabajando, podemos hablar de la comercialización con mejor utilidad y mejores estrategias de venta y buscar más mercado, posicionando la marca, buscando no venderle a los monstruos de la comercialización y buscar los niveles que hay abajo que dejan un poco más de utilidad...Eso habla de mucho trabajo y se está realizando. Se logró agrupar un buen equipo para la comercialización Ahora *los güeritos*, saben que tenemos que fortalecernos los dos y con ese respeto que siempre ha habido en el negocio". Rosendo Castillo Amante (9).

Contradicciones internas entre las corrientes

Las diferencias internas entre las distintas corrientes en TRADOC puede llevar a generar una división entre sus miembros al grado de que se agudicen las contradicciones a tal punto, que COOPER diga: 'yo no quiero conflictos de trabajo, ni de ninguna índole' y decidan concluir con la relación.

Otro escenario que puede suceder es que la corriente conservadora de derecha se empodere y traten de cambiar la dirección política y el rumbo hacia la derechización del proyecto cooperativo con una visión puramente economicista y sin ningún interés en los movimientos obreros.

Un elemento importante a considerar, es el cambio generacional. Hay cooperativistas de la vieja guardia que se han jubilado o están en proceso de jubilación, eso representa un cambio generacional, pues hijos, hijas u otros/as jóvenes están ingresando a la empresa, algunos/as de ellos/as con estudios profesionales, que los lleva a mostrar una actitud de cierta superioridad con respecto a quienes no los tienen. Asimismo no se comprometen con la historia del SNRTE y de la lucha sostenida por ese sindicato contra la Continental Tire para conservar su fuente de trabajo y por su consiguiente triunfo que los llevó a ser co-propietarios de la empresa en su calidad de cooperativistas. Eso marca una confusión con su pertenencia de clase, al mostrar aspiraciones pequeño burguesas, que se contraponen con la esencia del origen y visión de TRADOC.

Desventajas competitivas

En un contexto capitalista, las leyes del mercado marcan a las empresas que viven pendientes de "elevar la productividad "a toda costa para ser competitivas en el océano de las contiendas por los mejores mercados. Pueden llegar situaciones de mayores niveles de competencia con

las grandes llanteras o con productores de menor costo que hagan tambalear la situación de COOCSA y que se vean nuevamente en desventaja, tanto TRADOC como COOPER.

Conflictos de intereses

Las grandes empresas tratan de reducir los gastos al mínimo lo que incluye desde luego los bajos salarios, largas jornadas de trabajo, las posturas antisindicales, los golpes al derecho de huelga, entre otros. Entre COOPER y TRADOC la alianza se complicó cuando se generó un conflicto de intereses, COOPER cerró una planta en Findlay, Ohio, bloqueando con éxito a sus obreros que presentaban demandas profundas a sus condiciones laborales y ante ello TRADOC envió una carta solidarizándose con el sindicato. "Obviamente los socios se pusieron como gatos cuando les avientan una charola de agua, ¡pero esponjados! nosotros dijimos: 'no importa' para nosotros la solidaridad de clase está por encima de la alianza que tengamos con COOPER Tire. Fueron algunas semanas de mucha irritación por parte de los socios. Hablamos con los gerentes y les dijimos: 'tenemos una historia que no vamos a negar. Nuestra clase es la clase obrera. Somos la cooperativa. Tenemos la planta. Ustedes venden los neumáticos'. Finalmente entendieron de dónde viene la cooperativa, cuál es nuestra historia y esa no la íbamos a ceder. Ese tema de la cooperativa y la alianza con COOPER y los principios de la cooperativa, nos metieron en problemas ciertamente, pero eran problemas ya medidos, nosotros no íbamos a ceder". Jesús Torres Nuño. 10).

No se puede descartar que los conflictos laborales que se puedan generar en algunas de las empresas de COOPER en el mundo obligarían a TRADOC a tomar una postura que entre en contradicción con su socio, como sucedió con anterioridad y se llegue a una situación no negociable que lleve a un rompimiento en su relación y lo mismo puede suceder ante las acciones políticas que TRADOC lleve a cabo ante las que COOPER considere la existencia de un conflicto de intereses sin solución.

Dificultades para el abastecimiento de insumos

La amenaza de no contar con las materias primas para la construcción de los neumáticos está siempre presente. En el pasado, TRADOC se encontró con problemas de insumos, lo que lo llevó prácticamente a la quiebra. Esa experiencia está siempre vigente. La volatilidad en los precios de las materias primas y la energía, incluidos los del caucho, acero, productos basados en petróleo y gas natural, así como su falta de disponibilidad, son factores a considerar en el panorama de COOCSA.

"Cuando una empresa tiene una capacidad de poder comprar tantos millones de toneladas de lo que tu quieras, tiene un poder de negociación enorme, superior a la de nosotros que compramos cientos de toneladas, porque nosotros por más grandes que seamos, por grandota la fábrica, no compramos lo que ellos compran a nivel mundial por ejemplo, Continental tiene 25 fábricas en el mundo; Michelin, que es la número uno, tiene más". Jesús Torres Nuño (11).

Cambios en las perspectivas económico-financieras

En lo que se refiere a la situación económica y financiera se considera la volatilidad en los mercados de capitales y financieros, los cambios y acceso a los sistemas crediticios, las modificaciones en las tasas de interés y en los mercados cambiarios, que afectarían en la producción y comercialización, en la liquidez y recursos de capital y por ende en los niveles de competitividad.

"Importante es que los miembros de la Cooperativa vean la necesidad de que la Cooperativa pueda mantenerse económicamente, lo cual implica, la obligación de que ésta actúe orientada hacia el mercado; pero que al mismo tiempo cuide y mantenga los logros sociales alcanzados, para no transformarse y terminar funcionando como una "maquiladora de gestión autónoma". Methchild Dortmund (12).

Rezagos en sus procesos tecnológicos

Como en párrafos anteriores se manifestó, el desarrollo de tecnologías de avanzada y la oportunidad de procesos innovadores que ofrezcan nuevos productos para satisfacer las necesidades crecientes de los consumidores constituye un reto para el desarrollo de COOCSA lo cual significa que no debe estancarse, sin embargo, puede existir el peligro de no tener la solvencia adecuada para recuperar los costos que ello implica.

Comercialización limitada

La producción de neumáticos de calidad y la capacidad para ampliar sus ventas mediante estrategias de comercialización atractivas y accesibles para los consumidores, son la clave para que TRADOC pueda mantener un nivel de utilidad y dar respuestas a las necesidades de los socios de la cooperativa, lograr los recursos suficientes para el apoyo a las luchas obreras y los movimientos sociales y continuar con su proyecto político hacia una sociedad transformada. Al mismo tiempo le favorecerá para impedir la adquisición de deudas con instituciones financieras o con su mismo socio estadounidense, que en algún momento vislumbró una oportunidad para lograr apropiarse de más acciones y reducir las de TRADOC. En un futuro, la Cooperativa quiere estar preparada para asumir el control de las ventas y obtener mayores ganancias.

"Uno de los retos es la relación con COOPER Tire, es decir, la dependencia de esta transnacional yanqui en cuanto a la compra de materia prima y a la venta de llantas. De momento hay un auge en la demanda de llantas producidas por la planta de El Salto, pero no se sabe cuál va a ser la política de COOPER en el futuro. En general está siempre presente la contradicción entre la gestión obrera y solidaria de una fábrica y el mercado capitalista donde realiza la venta de sus productos". Methchild Dortmund (13).

Relaciones de negocios de COOPER sin cabida para la cooperativa

COOPER con sus socios chinos o con otras grandes empresas como el caso de Apollo Tyres Ltd, puede llegar a ser absorbido, vender sus acciones o convertirse en socio minoritario de manera que las condiciones con sus socios actuales como TRADOC, no sean bien acogidas por las empresas en juego y quede fuera de los acuerdos con la o las empresas adquirientes.

Profundización de la lucha de clases

El sistema capitalista está dando tropiezos como se evidencia en los distintos levantamientos populares por todo el mundo, sean por motivos de hartazgos ante regímenes dictatoriales, pobreza creciente, cambio climático, destrucción de la biodiversidad, grandes flujos migratorios del Sur al Norte en busca de mejores condiciones de vida, altos grados de explotación hacia la clase obrera, que en determinadas regiones raya en la esclavitud, entre muchos factores.

Esas situaciones pueden implicar cambios en las condiciones económicas y comerciales mundiales, que evidentemente impactarán en las actividades productivas y en los mercados de neumáticos que pueden tender a un encogimiento de sus plantas o a un desplazamiento hacia “ paraísos fiscales”, países con niveles más bajos de condiciones laborales, de restricciones arancelarias, de impuestos, sin regulaciones, o con inversiones sin cortapisas.

Sin embargo, si se considera un panorama más halagüeño para la clase trabajadora, puede generarse un agudizamiento en la lucha de clases que modifique la correlación de fuerzas y se abran nuevos caminos para el bienestar general.

“Nosotros lo que vemos es que TRADOC evidentemente también forma parte del proceso y lo que creemos es que nuestro país va a entrar, tarde o temprano, en una situación de profundización de la lucha de clases, y ahí vamos a dar la pelea para que TRADOC esté del lado de la clase trabajadora, que sea aliado de los sindicatos que den la pelea con la clase obrera y con sus aliados, con las mujeres, con los jóvenes. Esa es la cuestión, va a llegar un momento de definición, ese es el proceso que nosotros estamos tratando de ir construyendo. No ha dejado de ser parte de la clase trabajadora, sí son co-propietarios o sea finalmente son trabajadores también. Bueno tenemos una muy buena situación, la empresa es suya pero tampoco son patrones. En la Cooperativa es una participación social y, bueno aquí hay una condición especial porque están asociados con capital privado, pero ¿qué va a pasar con el capital privado, porque nosotros decimos bueno ahorita está bien la relación con COOPER, pero si viene la situación de crisis ¿qué va a suceder? pues va haber ahí bronca, va a haber enfrentamiento, y tenemos que estar preparados para una perspectiva de ese tipo”. Enrique Gómez Delgado (14).

En el fondo saben que COOPER es una empresa capitalista, en contienda con la clase obrera y están claros de que el convenio con COOPER no puede durar para siempre. Es la contradicción de TRADOC de tener por socio una transnacional estadounidense. Sin embargo la dirección de la cooperativa no cesa en tener en la mira su proyecto político socialista.

“ Por supuesto que las cooperativas navegan en un mar de contradicciones económicas y políticas internas y externas, pues operan dentro de la lógica férrea del mercado capitalista. Las cooperativas no son organizaciones socialistas pero si son una forma de resistencia económica al capitalismo. Son formas económicas proto socialistas, pero el socialismo no puede implantarse jamás en un solo país –al contrario de la consigna estalinista– ni en una sola fábrica como si fuese una ínsula ajena al mercado mundial capitalista...

“Como bien lo señala Eric Olin Wright, sociólogo estadounidense, ‘la visión más antigua de una alternativa emancipadora al capitalismo es la empresa propiedad de los trabajadores [la cooperativa de trabajo]. Las cooperativas son, pues, uno de los componentes de este marco complejo, multidimensional y plural para el empoderamiento social. Es una de las más prometedoras por el hecho de poner en el corazón de su actividad económica los principios de la democracia y la igualdad que prefiguran una alternativa sistémica emancipadora más amplia.” . Román Murguía Huato.(15).

Un aspecto clave es que TRADOC pueda mantener el estándar y las condiciones sociales de trabajo no sólo hacia el interior de la industria de neumáticos en México, sino también a nivel global, para mostrar a los movimientos de los/as obreros/as mexicanos/as y en el ámbito internacional que es posible que los trabajadores y las trabajadoras son capaces de construir experiencias exitosas, sin perder su perspectiva de clase.

NOTAS Y CITAS

(1) Público. "Modelo cooperativo atrajo a Cooper Tire a El Salto. El CEO de la transnacional oficializó ayer acuerdo con Ilantera Corporación de Occidente. TRADOC espera que la alianza ayude a la fábrica a enfrentar crisis de insumos". Guadalajara, Jalisco, 16 de Julio de 2008.

(2) Idem op.cit.

(3) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

(4) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rafael Espadas Gutiérrez, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

(5) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rosendo Castillo Amante, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.

(6) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12/08/28, en la Planta de El Salto, Jalisco.

(7) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

(8) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Gustavo Martínez Ponce, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

(9) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rosendo Castillo Amante, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.

(10) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

(11) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

(12) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Methchild Dortmund, vía correo electrónico, el 13/07/03, Hannnover, Alemania.

(13) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Methchild Dortmund, vía correo electrónico, el 13/07/03, Hannnover, Alemania.

(14) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Enrique Gómez Delgado, el 12//10/05, en México,D.F.

(15) Munguía Huato, Román."-Cooperativismo y autogestión". MILENIO Jalisco, jueves 14 de Marzo de 2013.

* Los datos y cifras de COOPER TIRE, fueron encontrados en su página electrónica:

Cooper Tire. "The Cooper Way" (Consulta 16 de Julio 2014) <http://coopertire.com/about-us/the-cooper-way.aspx>

Cooper Corporate. "Code of Business Ethics and Conduct.(Consulta 18 de Julio 2014).
<http://coopertire.com/coopertiresCorporate/media/documents/Code-of-BusinessEthics-and-Conduct.pdf>

Cooper Tire & Rubber Company. "About Cooper Tire & Rubber Company".(Consulta 18 de Julio 2014)
<http://coopertire.com/about-us/our-company.aspx> visit <http://coopertire.com>, www.facebook.com/coopertire or www.twitter.com/coopertire.

Cooper Tire." Cooper among select Ohio and Michigan-based companies to receive insights from NASA Glenn Research Center Subject Matter Experts" Consultations with Nasa Consulta 18 de Julio 2014).
<http://coopertire.com/news/Corporate-News-Releases/cooper-tire-To-Receive-R-S-Consultation-with-nasa.aspx>

Cooper Tire & Rubber Company "Board of Directors Elects" (Consulta 18 de julio 2014).
<http://coopertire.com/news/corporate-news-releases/cooper-tire-rubber-company-board-of-directors-elec.aspx>

Cooper Tire. "History". (Consulta 16 de Octubre 2014). The Cooper Way <http://coopertire.com/about-us/the-cooper-way.aspx>

Cooper Tire. 100 years. "A strong Business Model. A strong Company for 100 Years" (Consulta 20 de Septiembre de 2014). <http://esmx.coopertire.com/cooper-tire-100-years.aspx>

Cooper Tire. "Investor Highlights" (Consulta 20 de Septiembre de 2014) <http://coopertire.com/Investors-Highlights.aspx>.

Cooper Tire " Financials annual 2013" (Consulta 10 de Octubre 2014)
<http://coopertire.com/coopertirescorporate/media/documents/financials/annual/2013.pdf>

ANEXO

LOS NEGOCIOS DE COOPER TIRE & RUBBER COMPANY

PLANTAS INDUSTRIALES	CENTROS TECNOLÓGICOS	CENTROS DE DISTRIBUCIÓN
Clarksdales Mississippi – Bladders/Mixing Findlay, Ohio-tires Guadalajara, Mexico-tires Kruševac, Serbia-tires Kunshan, China-tires Melksham, United Kingdom-tires Rongcheng, China-tires Texarkana, Arkansas-tires Tupelo, Mississippi-tires	Findlay, Ohio (2) Melksham, United Kingdom Pearsall, Texas Kunshan, Chiina	Albany, Georgia Allentown, Pennsylvania Baotou, China Beijing, China Belgrade, Serbia Changchun, China Chengdu, China Chongqing, China Compiegne, France Findlay, Ohio, Franklin, Indiana Grand Prairie, Texas Guadalajara, México Guangzhou, China Guiyang, China Jinan, China Kruševac, Serbia Kunming, China Kunshan, China Lanzhou, China Liuzhou, China Madrid, Spain Melksham, United Kingdom Milan, Italy Dietzenbach, Germany Nanchang, China Ormalingen, Switzerland Rancho Cucamonga, California Rongcheng, China Shijiazhuang, China Shanghai, China Stow, Ohio Sumner, Washington Texarkana, Arkansas Tupelo, Mississippi Wuhan, China Xi'An, China Xinjiang, China Zhang Jiagang, China
OFICINAS DE VENTAS	OFICINA DE COMPRAS	
Compiegne, France Corona, California Dreieich, Germany Findlay, Ohio, company headquarters Guadalajara, Mexico Kruševac, Serbia Madrid, Spain Melksham, United Kingdom, European headquarters Milan, Italy Ormalingen, Switzerland Rongcheng City, China Shanghai, China (2) Stow, Ohi	Singapore, Southeast Asia	
	TIENDAS DE SERVICIO	
	Findlay, Ohio, Texarkana, Arkansas Tupelo, Mississippi	

Fuente: Coopertires 100 Years. A Strong Business Model. A strong Company for 100 Years. (Consulta 20 de Septiembre de 2014).[http:// esmx.coopertire.com/cooper-tire-100-years.aspx](http://esmx.coopertire.com/cooper-tire-100-years.aspx)

CAPÍTULO IV.

LOS VÍNCULOS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE LA COOPERATIVA HA ESTABLECIDO Y CONSTRUYE CON LOS MOVIMIENTOS SOCIALES. LA TRASCENDENCIA QUE EL TRIUNFO DE LA HUELGA HA TENIDO Y LA CAPACIDAD DEMOSTRADA DE QUE LAS Y LOS TRABAJADORES SON CAPACES DE TENER UNA EMPRESA EXITOSA.

A. Una Cooperativa vinculada a los movimientos

La Cooperativa de *Trabajadores Democráticos de Occidente* (TRADOC) después del triunfo frente a la empresa alemana Continental Tire, ha continuado en la misma ruta ya marcada por la tradición democrática y solidaria del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi (SNRTE); en su compromiso, brindan apoyo a diversos movimientos de trabajadores y trabajadoras que luchan por la defensa de los derechos laborales, de huelga, de libre asociación, de independencia sindical, siempre con el propósito de dar impulso a la unidad obrera y con el ánimo de que se logre un Frente o una Corriente Político Sindical. Sus acciones han sido reconocidas por organizaciones que están en las distintas luchas obreras y sociales.

“Estamos en ese compromiso. A nosotros muchas personas nos ayudaron, del IMSS, de ASPA, muchas personas que tenemos que agradecerles. Si anteriormente éramos democráticos, ahora de cooperativistas, apoyamos a gente de sindicatos que está en conflicto, nos ponemos de acuerdo, para dar apoyo moral y ayuda económica”. José Arturo Rodríguez Anduiza, (i).

Es importante señalar que la experiencia en las luchas van limando las contradicciones que se dan entre la propia clase obrera, especialmente cuando los mismos trabajadores o trabajadoras enfrentan directamente un problema:

“Antes la gran mayoría del sindicato asumíamos que apoyar un sindicato era otorgarle 5 pesos por semana por trabajador y que ‘termine de hablar y que se vaya’. Creemos que ello no debe ser así, aprendimos en carne propia lo que es la solidaridad. Incluso cuando hay organizaciones que van a pedir solidaridad, hay compañeros, que los rechazan, los desprecian, los consideran como una gran molestia. Es muy triste que esto suceda. No, no se puede tratar así a los compañeros. Así como los ves con el bote y con una pancarta pidiendo solidaridad para su movimiento, así estuvimos nosotros en muchas fábricas y estuvimos por todo el país e incluso por muchos países que no eran los nuestros y siempre encontramos apoyo solidario. Lo menos que tenemos que hacer es adquirir ese compromiso y así lo vemos...”

“A nosotros nos solicitan apoyo solidario y nosotros sabemos que el apoyo solidario no solamente significa dinero sino también toda la información básica que tenemos para que puedan organizarse y a la vez puedan defender sus derechos laborales...” Federico Martínez Barba. (2) .

“Los compañeros de EUZKADI, nos apoyaron con la huelga de las mujeres en una fábrica textil aquí en Jalisco, que le maquilaban a JC Penny una de esas ‘empresas golondrinas’ que un día llegaron a querer llevarse toda la maquinaria, entonces varias de las mujeres se acostaron en el piso para impedir que salieran los trailers con la maquinaria. A partir de esa huelga logramos hacer una cooperativa, un taller de costura. Esa huelga, EUZKADI la apoyó.

“...Ellos están dispuestos a presupuestar el movimiento de las trabajadoras. Queremos hacer un movimiento o un sindicato independiente nacional de trabajadoras de la industria electrónica o de las maquilas que aglutine, que no sea tumbado tan fácilmente, que pueda estar fortalecido y a la hora que se quiera ir una empresa, se luche por los derechos de las trabajadoras. Esa es la idea y el interés de ir creando un movimiento fuerte...”

Y agrega: "En un Encuentro que organizamos de mujeres trabajadoras les aplaudieron [a los compañeros de EUZKADI/TRADOC] que no se hubieran dejado sobornar, pero también les cuestionaron que en la fábrica eran puros hombres, puros machines...aunque ya empezaron a abrirse.". Luz Elena Barrios Calleros. (3).

A lo largo de la huelga el SNRTE, vivió en *carne propia* la solidaridad de personas, grupos y organizaciones tanto a nivel local, como nacional e internacional.

" Pascual nos apoyó [económicamente] durante todo el tiempo. Todavía mantiene su esencia solidaria. Es una organización a la que le tenemos profundo respeto. Puede tener fallas, pero nadie es perfecto. Pascual es lo más cercano a lo que representa dirigir una empresa. No podemos separar que está peleando contra la Coca Cola y la Pepsi Cola, es una lucha brutal y están triunfando. En las luchas es muy bonito dar saludos y abrazos, pero cuando las luchas no van respaldadas de un apoyo económico terminamos rendidos generalmente". Jesús Torres Nuño. (4).

Anteriormente, EUZKADI, fue una gran ayuda durante la huelga de Pascual de 1982 a 1985. Entonces, no se imaginaban que al paso de los años ese sindicato se convertiría en Cooperativa igual que Pascual.

"... Siempre nos hemos caracterizado por ser una empresa solidaria con los demás, con los que requieren ayuda. Cuando éramos EUZKADI pues fuimos muy solidarios con todos, de tal manera que a la Pascual le ayudamos todo el tiempo que estuvo en huelga y a más. Siempre que tenemos asambleas vienen grupos, como la vidriera, [Industria Vidriera del Potosí], por ejemplo; en su momento vinieron los de Uniroyal que fueron despedidos. Asimismo los trabajadores de Honda, que están logrando un sindicato independiente. Siempre por acuerdo de la Asamblea, porque se pone a disposición ayuda económica para que sigan en su movimiento y puedan solucionar los diferentes problemas que tengan". Rafael Espadas Gutiérrez (5).

Cooperativismo activo

TRADOC y la Cooperativa Pascual empezaron a realizar reuniones y a establecer relaciones con distintas cooperativas con la intención de integrar una confederación de cooperativas de producción y formar el Consejo Superior del Cooperativismo, S.C. de RL (COSUCOOP), constituido el 23 de abril de 2010. En la Asamblea de TRADOC se explicó que los objetivos se dirigían a la defensa de los intereses de las cooperativas y de sus asociados. El Congreso Constituyente del COSUCOOP, se llevó a cabo en la Cámara de Diputados.

Ahora está conformado por 11 agrupaciones y representa aproximadamente, 6 millones de afiliados de los aproximadamente 10 millones de Cooperativistas en el país. Pascual tiene la presidencia y TRADOC la Secretaría.

"Oponemos el desempleo, las crisis, buscamos que los jóvenes y todos se organicen bajo el esquema cooperativo para que haya empleo y puedan encontrar esa modalidad de trabajo, para eso está el Consejo Superior del Cooperativismo. Este organismo, dentro de sus tareas, está orientar en el quehacer cooperativo tanto a sus miembros, las federaciones, confederaciones, como a cooperativas como las nuestras. Una de las grandes tareas es la educación y capacitación. Es muy necesaria una cultura de cooperación vs la cultura individualista que hoy tenemos. Los trabajadores nos debemos apoyar. [Queremos que] El ser humano sea más importante que el dinero. El dinero al servicio del hombre y no el hombre al servicio del dinero.

"Hacemos foros, talleres, congresos, para delinear políticas públicas que se proponen al legislativo.

" Sacar adelante las cooperativas en un mercado que es global, no es tan sencillo. Hay que prepararse muy bien. Los sindicatos son escuelas de lucha. Las cooperativas escuelas de administración.

“Que las cooperativas se asocien, con capitales de Estados Unidos, una relación poco común. TRADOC ha construido [una] con COOPER, esas alianzas a largo plazo se pueden constituir en un riesgo. Quizá hay una relación madura de ambas partes. Que hay riegos los hay, con socios y no socios.

“El ambiente que se ve en la planta [TRADOC] es muy cordial. Aunque también hay diferencia de ideas hay opositores. Nosotros eso lo aprovechamos, ellos siempre están buscando los errores, entonces uno se cuida de cometer los mínimos. Administrar con el mínimo de errores.

“Buscamos apoyar conjuntamente al movimiento cooperativo. Con TRADOC hemos hecho una hermandad. Continuamos con estas buenas relaciones y seguimos trabajando por el movimiento cooperativo del país, buscando una transformación económica a través del sector social de la economía y dentro de ésta, las cooperativas grandes y pequeñas, todas son importantes”. Salvador Torres Cisneros. (6).

En marzo del 2013 en la ciudad de Guadalajara se llevó a cabo la Asamblea Constitutiva para formar la Unión de Sociedades Cooperativas de Actividades Diversas del Estado de Jalisco. Durante dicha Asamblea, el presidente de TRADOC, Jesús Torres Nuño, indicó que este movimiento implicará “levantar la mano, de un movimiento olvidado y difamado” por los excesos y abusos de “vivales” que han utilizado esta figura para evadir impuestos, por ello el proceso emprendido de reconstrucción del cooperativismo. “Lo que hoy nos une es el objetivo de tratar de construir un movimiento cooperativo a nivel estatal, pero también estamos tratando de construir un movimiento cooperativo a nivel nacional fuerte, queremos que sea un movimiento que sea escuchado, se trata de acabar con el tema de la simulación, darle vida a esta unión de cooperativas de Jalisco, no estamos buscando evadir ningún aspecto de carácter fiscal como desde hace años se estuvo haciendo por vivales. Queremos un movimiento cooperativo que sea fuerte, que nos escuchen, que sea tema de generación de leyes como la Ley General de Economía Solidaria en la que pedimos se incluyan adiciones que estamos proponiendo. Somos diferentes al capitalismo voraz que se vive actualmente”. Jesús Torres Nuño.(7).

Torres Nuño también afirmó: “Lo hemos dicho: buscamos crear cooperativas pero, más aún, queremos transformar de fondo la sociedad hacia el socialismo.”.(8)

Las cooperativas sí, pero hermanos/as con los movimientos sindicales y sociales.

TRADOC es un avance social que demuestra la capacidad que puede tener la clase trabajadora para administrar y dirigir, sin embargo estos cooperativistas consideran que ese modelo no puede perdurar por siempre. Las condiciones políticas y sociales del país pueden llevar a los trabajadores/as a la confrontación con las fuerzas de los gobiernos y el capital y ahí TRADOC definirá su postura. Por eso les resulta fundamental extender sus acciones solidarias hacia los sectores en lucha y ahí están presentes, con los obreros de las fábricas de neumáticos Tornel, General Tire y Uniroyal; de la automotriz Honda, con los miembros del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME); con los mineros de Cananea, Sonora Sección 65; y la sección 44 de Taxco, Guerrero ; con los trabajadores de Industrias Ocotlán, Jalisco, con los/as ejidatarios/as de San Salvador Atenco, con los/as maestros/as de la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE);entre otros/as.

“ En el 2003 conformamos el *Frente de Trabajadores de la Industria Hulera en Defensa del Contrato Ley*, junto con los compañeros de EUZKADI y algunos trabajadores de General Tire, TORNEL y el Partido Obrero Socialista; por esa época editamos un pequeño periódico *La Gaceta Obrera*, donde escribíamos los obreros y la repartíamos en las plantas de TORNEL y General Tire controlados por los charros de la CTM, esto provocó movimientos de democratización en sus sindicatos y expulsión de los charros. Los trabajadores de UNIROYAL veníamos de una tradición charra cetemista y con este frente aprendimos de los compañeros de EUZKADI y del POS, algo de cómo

se lucha, cosa que siempre les estaremos agradecidos". Arnulfo González Nieto, Alfredo Herrera, Mario Blas Rito (9).

"Para los trabajadores de Industrias Ocotlán la ayuda de la cooperativa TRADOC ha sido vital... en esos casi 8 años de lucha, brindándonos desde el primer momento un invaluable apoyo económico, político y moral... Gracias a ellos pudimos organizarnos para quitar a los dirigentes cetemistas que nos traicionaron y le permitieron al dueño Isaac Saba Rafoul cerrar ilegalmente la empresa y luego estallar una huelga patronal. Logramos que el patrón se sentara a negociar y organizarnos para destituir de nueva cuenta a un Comité encabezado por Felipe Velásquez, un dirigente traidor. Ahora con una nueva Comisión[Liquidadora] al frente de nuestra organización [repartirá] el patrimonio entre todos los compañeros que tienen ese derecho". Carlos Cruz Martínez. (10).

La experiencia que van adquiriendo durante la huelga los acerca a organizaciones que muestran su solidaridad, y al mismo tiempo su ejemplo va cundiendo en otros movimientos como es el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Hulera TORNEL propiedad de la transnacional hindú JK Tire y el de los obreros del Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire de México (SNTGTM), en San Luís Potosí, su sindicato hermano más cercano, ya que compartían la misma patronal, Continental Tire.

La apuesta era la defensa del Contrato Ley y aunque la CTM ejerce un fuerte control, tenían que quedar libres del sometimiento ejercido por esa Confederación y convertirse en organizaciones independientes. Aunque los rige el mismo contrato, puede haber "convenios singulares" que están establecidos en el propio Contrato Ley que pueden modificar las condiciones de trabajo, las relaciones laborales en cada empresa, sin afectar a las demás.

Al mismo tiempo tenían que actuar con democracia, responder a sus bases a través de las Asambleas Generales asumiendo sus mandatos y demostrando que los dirigentes pueden realizar sus funciones con honestidad, rindiendo cuentas y respetando las decisiones que el colectivo sindical acuerda.

La experiencia de EUZKADI/TRADOC sirve como un modelo de esperanza de organización democrática, independiente y combativa.

Contribuyen de manera substancial a la lucha de sus compañeros al darles impulso para salirse de la CTM, así como una nueva visión acerca de su organización, de la importancia de la rendición de cuentas, de la vigilancia sobre los recursos del sindicato, del control de su dirigencia, de tener la confianza de enfrentar a la patronal, todo ello significa que se delinea una nueva cultura dentro de las organizaciones en contraposición a las conductas de los sindicatos corporativizados o de protección patronal.

Junto con lo anterior TRADOC los ayudó a internacionalizar su lucha y a establecer vínculos con organizaciones alemanas que en su momento apoyaron a EUZKADI. Eso los lleva a promover la unificación de la lucha internacionalista de los trabajadores de Continental a nivel global y expandirla a otras empresas llanteras en América Latina.

"Solidaridad internacional para presionar políticamente e impactar directamente en el patrón. El sindicato de EUZKADI logró reunir solidaridad en Alemania que sirvió para llegar a la Asamblea de Accionistas de Continental y ahí plantear el conflicto. El recurrir a esta caja de resonancia fue algo novedoso, aprendimos mucho porque conocimos organizaciones que no nos hubiéramos imaginado que existían como los *accionistas críticos* que se dedican a comprar acciones para que los compañeros puedan tener el derecho de entrar en la Asamblea e incluso a intervenir. Bueno esa experiencia del sindicato de EUZKADI sabemos que fue muy importante para lograr el triunfo, pero al mismo tiempo se convirtió en un modelo de acción para el Sindicato de General Tire, que tenía el mismo patrón. Entonces desde el 2004 en la Asamblea de Accionistas que se llevó a cabo ese año y donde acudió

una delegación del sindicato de EUZKADI para plantear el tema del conflicto, ya en esa ocasión acompañó a la delegación una representación del sindicato de General Tire que en ese entonces estaba todavía en una situación de conflicto porque habían decidido salir de la CTM y enfrentar un convenio que el sindicato avaló para que la empresa se convirtiera en una empresa de servicios, aunque siguiera haciendo llantas y estuviera vigente el Contrato Ley". Francisco Cruz Retama.(11).

San Luís Potosí también es el escenario de otro conflicto obrero muy complejo, el de los trabajadores de la Industria Vidriera del Potosí que enfrenta al Grupo Modelo. Ahí un conjunto de trabajadores inicia un movimiento fuerte para mejorar sus condiciones de trabajo y lograr independizarse de la CTM, coludida con la empresa. Eligen un nuevo comité ejecutivo, la empresa despide a los miembros del grupo que inicia el movimiento el cual lleva 6 años en resistencia. El nuevo sindicato organiza un Foro de solidaridad para con los despedidos y también hacer presión en la empresa y las autoridades para lograr ser reconocido.

Participan organizaciones de San Luís Potosí, maestros de la CNTE y miembros de TRADOC. Previamente los sindicalistas de General Tire reparten un volante en la zona Industrial que respalda las acciones de los vidrieros explicando la importancia de contar con sindicatos democráticos e independientes y al final parafrasean a Zapata con una consigna: *Las fábricas son de quienes las trabajan*.

Durante el desarrollo del Foro, los miembros de TRADOC encabezados por Jesús Torres Nuño cuentan la experiencia de la huelga del sindicato de EUZKADI, su triunfo y acerca de la formación de la cooperativa, y formalmente acuerdan solidaridad con los despedidos y al sindicato. Al final de su presentación dicen: "nosotros hemos demostrado que no necesitamos a los patrones, los trabajadores podemos administrar la producción". Francisco Cruz Retama.(12).

Es pertinente hacer notar que cuando surge el conflicto de los vidrieros, el sindicato de General Tire los empieza a apoyar y a conectar con otras organizaciones como el POS y la misma cooperativa. Emprenden un trabajo para organizar al grupo de vidrieros, acompañarlos en la lucha abierta contra la CTM y rodear de solidaridad ese proceso.

Todas esas circunstancias generan mucha inquietud entre el empresariado y el gobierno de San Luís Potosí, a tal grado que el Secretario del Trabajo de esa entidad solicita visitar las propias instalaciones de TRADOC en Jalisco. La reunión se realiza de manera cordial, sin embargo el funcionario les plantea las inquietudes y el nerviosismo de los funcionarios de los distintos niveles de gobierno y de los dueños de las industrias, por la consigna en el volante difundido y ante las declaraciones que habían hecho en el Foro, en torno a las fábricas sin patrones y su propuesta de que siguieran el modelo de EUZKADI/TRADOC. Por otra parte los interroga sobre la presencia del asesor sindical, Francisco Cruz Retama en San Luís Potosí. Jesús Torres Nuño respondió con firmeza: "nosotros lo único que hicimos fue ir a decir cuál es nuestra propia experiencia y brindarles solidaridad a los compañeros y en el caso de Francisco, es un compañero del Partido, donde yo milito y estoy de acuerdo y respaldo lo que está haciendo en San Luís Potosí, no pensamos que estamos violando ninguna ley..." Francisco Cruz Retama.(13).

El Secretario del Trabajo vuelve a su estado a informar sobre la encomienda.

Desafortunadamente al poco tiempo el sindicato vidriero es atropellado:

" Seguramente estos batos fueron tomados con mucha preocupación por los empresarios y el gobierno de San Luís Potosí, y por eso fue la decisión, posteriormente, de dar el golpe tan duro contra el sindicato de los vidrieros. Fue ¡durísimo!, no hay comparación con la actitud que tuvo la empresa el Grupo Modelo y el gobierno del estado con los vidrieros, que con el sindicato de General Tire, muy diferente.

"A los vidrieros les destruyen el sindicato, ahora ya son más de 400 trabajadores despedidos. De 800, sacan a la mitad. Sacan a todos los dirigentes y arman un recuento para imponer un sindicato de la CROC. Ya que habían hecho los despidos y dado el golpazo sacan la convocatoria para el recuento; aparece la CROC demandando la titularidad del contrato y obviamente lo gana". Francisco Cruz Retama. (14).

La lucha sigue...

La lucha de *los Vidrieros* ha sido conocida a nivel nacional e internacional. En abril de 2014, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) notificó a 33 trabajadores despedidos que su despido fue injustificado y la empresa está obligada a reinstalarlos. El Grupo Modelo-Anheuser-Busch InBev (AB Inbev), tiene que pagar salarios caídos, prestaciones de ley que se adeudan, hasta que los trabajadores sean reinstalados en los puestos que ocupaban al ser despedidos. El apoyo de IndustriAll fue importante para promover la queja ante la OIT en el Comité de Libertad Sindical, de igual manera la influencia de la AFL-CIO incidió en el fallo.

Sin embargo la empresa se ha ido al amparo y hasta el momento se ha negado a cumplir con los derechos que los trabajadores demandan.

Los Vidrieros son ejemplo de resistencia, también para otras luchas. Demuestran que se *puede y se debe* hacer frente, como resulta del aprendizaje de EUZKADI. TRADOC los ha seguido acompañando; mensualmente los apoya económicamente para mantener la oficina funcionando y a los trabajadores para que sigan haciendo su trabajo militante con los despedidos visitando sus viviendas y acudiendo a la fábrica. En realidad resulta una inversión no sólo económica, sino política porque es una manera de fortalecer una educación, una formación, una cultura política sana, exenta de las corruptelas y del autoritarismo que caracteriza el corporativismo sindical.

Ese modelo de solidaridad está siendo llevado a muchas organizaciones, se puede decir que es una solidaridad activa, que va más allá de apoyos esporádicos, esa solidaridad implica un compromiso político.

"En el caso de TORNEL, ya se desprendieron de la CTM, ahora pertenecen a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). TRADOC contribuyó en el proceso de independencia y democratización aunque no ha sido tan fuerte como el impacto que ha tenido en General Tire. Hablando de las reformas a la Ley y de los efectos que van a tener contra los trabajadores, incluso los que son regidos por el Contrato Ley como los huleros, seguramente en el caso de TORNEL habrá peores condiciones para enfrentar esa nueva realidad con la ley modificada, que la que van a tener los compañeros de General Tire. El caso de TORNEL ha sido más complicado pues ahí ha sido necesario trabajar en profundizar la conciencia de clase, la confianza en la unidad de los trabajadores y en su capacidad de ser independientes". Francisco Cruz Retama.15).

Los trabajadores de Honda persisten en su lucha porque se reconozca su sindicato independiente, en ese bregar son reprimidos de continuo por la fuerza pública, sin embargo siguen resistiendo, y ya han conseguido la toma de nota. Buscan una mesa de diálogo con la empresa para que acepten el sindicato independiente. TRADOC los apoya mensualmente y afirman: "Hemos aprendido de la experiencia de TRADOC y si ellos pudieron, ¿por qué no nosotros también?!" (16)

B. TRADOC celebra los 10 años del inicio de la importante lucha. ¡Resistimos un día más que Continental! 16 de diciembre del 2001-16 de Diciembre de 2011.

Nunca olvidaremos de donde provenimos y que gracias a la solidaridad fraterna triunfamos, que si nuestra clase proletaria demuestra consecuencia, no quedará un solo trabajador a expensas de los que ostentan el poder del capital, lo quieran atropellar en su justo derecho a gozar de los frutos de su esfuerzo y a tener un nivel de vida digno, que alcanzaremos en una sociedad dirigida por los propios trabajadores.(17).

Estas palabras dichas por Jorge Wimber Alvarado--miembro del Consejo de Administración de TRADOC-- el 21 de julio de 2005, están plasmadas en la invitación impresa que convocó a las organizaciones, grupos y personas amigas a conmemorar el inicio de la lucha de EUZKADI con la Continental Tire. Para esa ocasión publican una revista: *10 años del inicio de nuestra más importante lucha*, ahí reeditan algunas cartas, artículos, documentos y portadas de distintos libros que testimonian el proceso que se vivió en esos difíciles años de lucha.

Por su parte el POS-MAS en Diciembre de 2014 publica en su Periódico *El Socialista* un conjunto de artículos y testimonios de distintas/os dirigentes que manifiestan sus felicitaciones por lo logrado en TRADOC.

La respuesta de representantes de organizaciones obreras y de movimientos sociales para participar en Guadalajara en ese importante evento se hizo patente al dar cuenta de su experiencia y de las lecciones que les ha significado sus vínculos con EUZKADI primero y luego ya convertidos en cooperativa como TRADOC.

De esos testimonios presentados durante esa celebración, de las entrevistas realizadas y de algunos mensajes enviados por las organizaciones fraternas, así como de eventos previos en distintos espacios, se destacan importantes temas que resultan ser una escuela viviente que ofrece valiosas rutas para organizaciones y grupos que enfrentan luchas por la defensa de sus derechos. Son años y años de duras experiencias acumuladas de las organizaciones que a través de distintos actores/as intercambian sus saberes, sus conocimientos, su fuerza y sus esperanzas por la construcción de una nueva sociedad que van forjando a punta de cincel:

Salomé Herber Aguilar, Secretario de Conflictos Sociales y de la Vivienda del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de los Mineros de Cananea, en su disertación dice:

" Hemos aprendido que la lucha de los trabajadores se tiene que globalizar como se globalizó la lucha de los compañeros de EUZKADI, que se debe dar a conocer. Los gobiernos de Fox y ahora de Calderón son gobiernos anti sindicalistas, que están para proteger los intereses del sector patronal y de algunas empresas transnacionales, pero a través de la unidad, de la resistencia de los trabajadores de defender la dignidad de todos y cada uno de los trabajadores, con el apoyo de las familias, de las esposas, de los hijos, de los padres, de los hermanos, de los vecinos, de los compadres, y hoy después de 10 años vemos los resultados. Si bien es cierto no ha sido fácil, no es lo mismo trabajar para un patrón explotador que convertirse en un administrador de los intereses de todos y cada uno de los compañeros trabajadores que conforman esta cooperativa". (18).

Los trabajadores de la Sección 65 del Sindicato Minero de Cananea en el 2011 tenían ya cuatro años y medio en huelga, durante la cual han recibido la solidaridad tanto moral como económica y política de los compañeros de TRADOC. Sergio Tolano Lizárraga, Secretario General de ese sindicato, comparte algunas de las lecciones aprendidas (19):

La verdad nos sentimos muy orgullosos de estar hoy aquí de estar en la fábrica y de recorrer sus instalaciones, y ver el trabajo que todos los compañeros realizan de una manera con agrado y en un ambiente que no se vive en

otra industria o en otra planta del país. Yo me quedo completamente asombrado, lo digo porque la lucha de ellos, cómo organizarse para salir adelante, cómo movilizarse para el beneficio de todas sus familias y que mantienen al movimiento obrero de nuestro país de pie, porque hay que decirlo, son un ejemplo a seguir y sobre todo para nosotros como trabajadores de Cananea de la Sección 65, que tenemos ya cuatro años y medio en huelga.[2011].

Esta fábrica es una prueba muy palpable, de la gran capacidad que tienen los compañeros no solamente de construir una llanta sino de administrar una empresa que ya es de ellos.

No tenemos palabras para como expresárselo, un 'gracias' se queda corto hacia nuestros compañeros, pues ellos por toda su vivencia por todo lo que han pasado, pues nos están extendiendo la mano para que nosotros nos mantengamos de pie y para nosotros eso tiene un valor muy grande.

La solidaridad que podemos recibir de todas las organizaciones sindicales es lo único que nos podrá sacar adelante a la clase trabajadora en este país.

Ir uniendo a todos los movimientos para poder exigir garantías a quien nos represente en este gobierno y que se deje de estar agrediendo a la clase trabajadora, con el uso de la fuerza, matando a quien se manifiesta en la calle. Exigir el derecho para vivir en un país con mejores derechos y mejores garantías para todos como ciudadanos y obviamente como trabajadores.

Que respeten los derechos de nosotros los trabajadores y que no estén diciendo que son privilegios. Esa es una palabra que ha venido usando este gobierno [Calderón] para arrebatar los contratos colectivos de trabajo, tenemos el caso de los compañeros del Sindicato Mexicano de Electricistas, de nosotros mismos, lo están usando para abrir los mercados internacionales pero a causa de los derechos de los trabajadores.

No estamos de acuerdo con esa política y obviamente hay que enfrentarla y hay que enfrentarla en la calle hay que gritarle a todo el mundo cuál es el comportamiento del gobierno en nuestro país con su propia gente. Está retrocediendo más de 100 años de nuestra historia en nuestro país y arrebatando todas esas conquistas plasmadas en nuestra Constitución Mexicana, y en la misma Ley Federal del Trabajo, como lo es el derecho a Huelga, y eso es lo que ellos quieren desbaratar y acabar con toda organización sindical que para ellos la ven como un enemigo a vencer, destruyendo a toda la fuerza trabajadora para conseguir sus objetivos, la verdad no es más que la esclavitud de nosotros los trabajadores.

Los mineros de Cananea no han desarrollado su lucha aislados de sus esposas, ellas decidieron salir a dar la pelea, se organizaron en el Frente Nacional de Mujeres por la Dignidad y los Derechos de los Trabajadores de México. Las mujeres de Cananea han puesto la muestra, encabezadas por María Rosa Guayante, dirigente del Frente Femenil Cananense. También las mujeres de las distintas luchas se han hermanado y comparten sus vivencias hacen causa común ante las arbitrariedades de los gobiernos y las patronales en el país, contra el Grupo México en este caso. De ahí que las esposas de los cooperativistas de TRADOC, las esposas de los trabajadores del SME: Mujeres de Luz Luchando con Fuerza para el SME, las integrantes de la Comisión de Mujeres del POS y defensoras de los derechos humanos que están acompañando esos procesos, se hicieron presentes en Cananea como parte de las acciones para contribuir en la lucha. Acudieron a las puertas de la mina defendida por los trabajadores para mostrarles su solidaridad, entregando algunos documentos y libros sobre la experiencia de EUZKADI/TRADOC y dirigiéndoles palabras de aliento ante el difícil proceso que están viviendo.

María de Jesús Ochoa, esposa de Jorge Wimber Alvarado, uno de los cooperativistas de TRADOC, habló fuerte y claro, compartiendo la experiencia vivida en todo el proceso de lucha en EUZKADI y dirigiendo palabras esperanzadoras hacia los mineros y sus esposas, los instó a tener confianza en sus propia fuerza y que su presencia ahí demuestra que no están solos, lo que fue agradecido por todos y todas los/as presentes.

También se llevó a cabo un Foro en el auditorio del sindicato, en donde participaron tanto los mineros como las mujeres para escuchar e intercambiar experiencias con las integrantes del grupo visitante, relevando la importancia que tiene la unidad, la solidaridad, la resistencia cuando se enfrentan ante esos enemigos.

Al final se entregó el apoyo económico que TRADOC aporta permanentemente al sindicato minero como contribución al sostenimiento de la huelga.

El grupo visitante viajó posteriormente a la ciudad de Hermosillo para participar y reforzar las actividades y las campañas que las mujeres del Frente Femenil Cananense realizan para buscar la solidaridad de la población sonoreense. En este caso la campaña tenía el propósito de conseguir paquetes de materiales escolares como apoyo para los hijos de los mineros. Esto se realizó en uno de los más grandes parques de la ciudad a donde el pueblo acudió a entregar su solidaridad. Las mujeres se continúan encontrando también en la ciudad de México en Asambleas, reuniones, manifestaciones, para brindar el apoyo que el proceso de la huelga requiere.

En Taxco las esposas de los mineros también han venido haciendo su parte; dentro de las actividades que realizan para fortalecer la huelga, organizaron un Foro de intercambio donde de nuevo las Mujeres de Luz Luchando con Fuerza para el SME, integrantes de la Comisión de Mujeres del POS y de las defensoras de derechos humanos, hablaron de sus experiencias en las resistencias, además de presentar un video que da cuenta de lo más significativo de la huelga de EUZKADI. En el auditorio del Sindicato de la sección 44, resonaron las distintas voces expresando la difícil realidad que se vive y la importancia del camino de la unidad y la esperanza de que juntos/as podrán vencer a la patronal y sus aliados.

Otro sindicato en resistencia, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), hizo un reconocimiento a TRADOC y agradeció la solidaridad que ha tenido con ese Sindicato y la esperanza que en ellos genera y en todos los trabajadores de México a través del ejemplo brindado de “aguantar un día más que la Continental” en este caso refieren que “aguantarán un día más que el gobierno Federal”. El triunfo no es únicamente regresar a nuestras labores, eso es algo principal; pero recordemos que el triunfo va más allá, tenemos que defender la soberanía de nuestro país es lo más importante. La democracia real se está perdiendo. Hoy vemos con tristeza cómo el país se viene desmoronando día con día, hoy el gobierno es un gobierno de terror. Despidos masivos; a diario se ven cierres de empresas, esto es algo que no se menciona en los medios de comunicación... Nosotros decimos: ‘más allá de cambiar nuestras luchas, es cambiar la ideología de nuestro país para lograr tener un mejor futuro, no nada más para nosotros...para dejar organizaciones firmes, sindicatos firmes, democráticos, independientes en este país, que es lo que realmente hace falta’. Hay que llevar esta lucha de EUZKADI y nos ayudaría a levantar el ánimo de todos los compañeros que estamos en resistencia. La Cooperativa TRADOC es una empresa que da calidad no solamente por lo que aquí hace, sino por la calidad de las personas que aquí trabajan... ” (20)

Otro miembro del SME, Hugo Velásquez Piña, testifica acerca de la importancia de la organización política de todos los campesinos, los estudiantes, los trabajadores, para dar la batalla frente al gobierno y a los saqueadores que extraen los recursos de nuestro país.

La campaña de desprestigio hacia los electricistas orquestada desde el gobierno federal con el apoyo de Televisa y TV Azteca ha buscado dejar en las mentes de la población que el motivo de la desaparición de la Empresa *Luz y Fuerza del Centro* tiene su causa en la ineficacia de los trabajadores. Pero además han sido perseguidos por el ejército federal y las fuerzas policíacas, encarcelados y asesinados. “ Es importante que esta lucha que iniciaron hace 10 años con el Sindicato de EUZKADI, hoy con TRADOC, se de a conocer a nivel nacional e internacional. Así como

ese ejemplo que dieron de dignidad y lucha, es el mismo ejemplo que tomamos hoy para la lucha de resistencia del Sindicato Mexicano de Electricistas porque como sucedió ese 16 de diciembre de 2001 cuando llegaron los trabajadores y se encontraron con que su centro de trabajo estaba cerrado, de igual forma también nosotros llegamos el día 11 de octubre de 2009 a nuestros centros de trabajo y la sorpresa que ya estaban tomados por el ejército. Todos los compañeros fueron desalojados con lujo de violencia por el ejército mexicano y la policía federal. El Sindicato Mexicano de Electricistas a través de cada uno de sus integrantes 16 mil 599 compañeros que seguimos en la lucha digna, salimos a las calles a decirle a todo el pueblo de México que eso que dicen los medios de comunicación es una falacia. Desde aquí hacemos ese llamado enérgico al gobierno federal; ¡ no queremos más sangre, no queremos más muertes!, únicamente lo que queremos es una vida digna, queremos vivir en paz.”. (21).

“Estamos muy orgullosos de marchar junto con ustedes en diversas batallas, especialmente en la construcción de la Nueva Central de Trabajadores. Nuestra nación vive días aciagos debido a que las políticas neoliberales, la corrupción, la impunidad y el entrelazamiento del poder político con mafias criminales, ya han colmado la paciencia del pueblo mexicano.

“Estamos seguros que juntos, TRADOC y SME, continuaremos luchando por un mundo mejor para nuestras familias, el conjunto de la clase trabajadora y el pueblo mexicano.”. José Humberto Montes de Oca Luna. (22).

Los vínculos entre las distintas organizaciones y en especial las del SME y TRADOC se afianzan con la participación de las mujeres electricistas y las esposas de los trabajadores del SME . Araceli Santos López, esposa de Miguel Márquez Ríos [trabajador del SME] que se encontraba preso en el penal de San Miguel, Puebla, por defender la fuente de trabajo que les fue arrebatada, con orgullo declara: “Los felicito por ser un ejemplo a seguir de fortaleza incomparable por la defensa de sus derechos laborales, que han costado sufrimiento y sacrificio. Mujeres, he leído su libro y créanme que sus testimonios me han dado una gran fortaleza para no decaer, nosotras esposas, madres, trabajadoras, amas de casa, hemos exhortado a nuestros hombres a no bajar la guardia, a no decaer... Este gobierno, no será eterno, y nosotras haremos historia, somos pieza fundamental en este movimiento por la defensa de los derechos laborales, de nuestra fuente de trabajo y de nuestras familias.

“Es claro, que la unidad hace la fuerza, desde las bases familiares se logra el triunfo. El verdadero reto es mantener su historia, fiel a sus orígenes, al igual que sus estrechos vínculos con las hermanas organizaciones obreras. Gracias por su apoyo. ¡La victoria está cerca! “(23).

Un grupo de esposas de los trabajadores del SME se comprometen en la lucha difundiendo en múltiples espacios lo que ocurre en el movimiento de resistencia de ese sindicato, se denominan *Mujeres de Luz Trabajando con Fuerza para el SME* y hacen efectivo de ir de “norte a sur y de este a oeste”. Realizan acciones desde el Zócalo de la Ciudad de México, hasta Necaxa, Puebla, en Toluca, Estado de México, en Sonora, en Taxco, organizan y participan en foros, seminarios, conciertos, plantones, marchas, mítines Se vinculan con las esposas de los trabajadores de EUZKADI, hermanan sus iniciativas y se suman a otros movimientos.

Matilde Lira una de las dirigentas principales, recuerda durante la conmemoración en Guadalajara de los 10 años de iniciada la huelga de Euzkadi:” Lo primero que conocemos [de EUZKADI] es el libro de los testimonios de las mujeres esposas de los obreros de ahora TRADOC y al leerlo, nos damos cuenta que muchas de sus historias se parecen a las de nosotras y créanlo, nos han cambiado mucho el panorama de lo que estamos viviendo. Hay que reconocer que la conciencia de clase no la tienen todos y no es fácil tenerla, hay que trabajarla mucho sobre todo en los jóvenes, en nuestros hijos, eso es labor que nosotras tenemos que hacer. A [TRADOC] nuestro reconocimiento por el apoyo que han brindado, económico y con despensas. Este triunfo es por la unidad de ustedes, por esa dignidad que los caracteriza. Este triunfo es uno de

los más grandes de los últimos de la clase obrera y eso hay que reconocérselos. ¡Las mujeres mexicanas dejaremos el mandil y de ser necesario tomaremos el fusil! (24)

En el 2006 cuando los ejidatarios de San Salvador Atenco vieron amenazadas sus tierras por un proyecto de aeropuerto internacional en la ciudad de México, en el sexenio de Vicente Fox. TRADOC colaboró con el Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra que habían sufrido represión, violaciones y sus dirigentes encarcelados como prisioneros políticos en las penales de alta seguridad. Los cooperativistas se unieron a la presión internacional y nacional para que fueran liberados, lo que finalmente se logró.

El Frente, durante la huelga en la que el SNRTE enfrentó a Continental Tire, aportó su experiencia y brindó herramientas de lucha que contribuyeron a la defensa de sus derechos. Esa relación de reciprocidad continúa hasta la fecha.

Trinidad Ramírez, una de los pilares y dirigente de ese Frente, junto con su compañero Ignacio del Valle, narra cómo se estableció la relación con EUZKADI/TRADOC y de qué manera la lucha de EUZKADI actúa como elemento generador para hablar de su experiencia y de esa práctica política entrelazada en las luchas comunes (25):

Con los compañeros de EUZKADI tenemos una vinculación ¡muy muy directa; a raíz de que pretenden arrebatar nuestras tierras por el decreto expropiatorio que hizo Fox Quezada. Después llegan los compañeros a Atenco con su lucha, por esta injusticia, por ese arrebato a su fuente de trabajo, y es ahí donde nos hermanamos con ellos. Ellos con nosotros en defensa de la tierra, nosotros con ellos en defensa de su empleo, de su fuente de trabajo; ahí nos unimos en esa Y griega, ahí somos iguales. Finalmente estamos siendo despojados de una manera arbitraria por el mismo gobierno por el mismo patrón. Y después de vincular nuestra lucha y de decir somos lo mismo, fuimos fortaleciéndonos cada uno, ellos para con nosotros, nosotros para con ellos, porque así lo aceptamos, así lo decidimos y sin duda ellos nos ayudaron mucho a fortalecer la lucha de Atenco, pero los procesos aunque en diferentes lugares han sido similares en cuanto al trabajo que se realizó.

El día que amanecemos con ese Decreto pues no lo creíamos, pero no se diga el día que amanecemos con una represión tan brutal y tan cobarde como la que hicieron Enrique Peña Nieto, en ese entonces gobernador del estado y Vicente Fox. Entonces esas son circunstancias que uno vive en su vida y que te cambian tu vida en segundos, sin embargo cuando estás convencido de que tienes que seguir adelante y que no hay otro camino para lograr ganar, para lograr nuestro objetivo que no sea dando la lucha, uno mismo primero, el afectado directo, y de ahí buscar la solidaridad de otros compañeros, como en nuestro caso, como el sindicato de EUZKADI, sin duda que nos dio un apoyo muy grande. Esa es una de las manos solidarias muy fuertes y sinceras que tuvimos para sostener esta lucha...

Entonces, sin duda tuvo mucho que ver y qué determinar el logro de hoy, decir que está en manos de los legítimos dueños, que son los obreros y ya no estar dependiendo de un patrón que los explotaba. Y ellos pudieron ver en nosotros, derogar un Decreto, que en este caso fue primero la derogación del Decreto expropiatorio, pero también la fuerza venía de los compañeros de EUZKADI para el Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra, y a su vez el Frente de Pueblos, decíamos aquí estamos hermanos y estuvimos en las barricadas, ¡claro que sí!, ¡aquí estuvimos! transmitiendo esas experiencias, esas herramientas venimos a ponerlas aquí a disposición con las que nosotros estábamos trabajando y que decíamos que funcionaban y que era necesario llevar esas herramientas o plantear esas herramientas en otro lado, ponerlas en la mesa y decirles: ' si les sirven, ¡adelante!'. Nosotros sentimos también su logro que tuvieron, ellos lo vivieron también junto con nosotros, lo sintieron, también les dio gusto, también lloraron de alegría porque decir resistan no es fácil.

Porque resistir implica muchas cosas y tiene un costo muy grande principalmente con la familia. Hoy vemos a los que están de pie y a los que siguen trabajando, pero también tenemos que mencionar a los que se fueron de ambos movimientos, que es el de los obreros ahora de TRADOC y del Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra,

quienes también lucharon y unos no pudieron ver la libertad de sus compañeros y otros quizá no pudieron ver también el logro de hoy ver una fábrica que está en manos de los dueños legítimos que son los obreros.

Resistir no es fácil, es importante tener claridad de qué queremos y de cómo lo hacemos y de cómo logramos esa unidad, que sin duda, sin la unidad tampoco se podría lograr mucho y sin la honestidad de las direcciones tampoco se puede... Para que se pueda ganar creo que es importante la participación activa y responsable de cada uno de nosotros, llámense trabajadores, campesinos, estudiantes, de todos los ámbitos, hacer los trabajos que nos corresponde y no estar esperando a que otros lo hagan por nosotros

Entonces para nosotros es muy importante todo esto y sí, causa mucha alegría, causa mucha emoción y cómo decirle a los compañeros que lo hagan suyos por ejemplo a los compañeros del SME, a los compañeros mineros, a todos los trabajadores que están luchando por una causa justa. Cómo lograr nosotros convencerlos que crean en ellos mismos, que sí se puede, que sólo tenemos que buscar esa vinculación y llevar nuestra palabra a todos los rincones del mundo para que nos crean. Porque lo tenemos que hacer de viva voz, porque muchos son nuestros voceros afortunadamente, muchos hablan de nosotros de nuestra lucha; pero también tu te tienes que parar, ir, dar la cara, y decir: 'a nosotros nos están haciendo esto, nos están cometiendo estas injusticias'.

Bueno hoy venimos a palpar ya en hechos lo que ellos lograron ¡gracias a esa resistencia, gracias a esa convicción!, ¡a ese amor por su trabajo! y como hoy decía un compañero del SME: 'hoy no sólo lucho por mi fuente de trabajo, por llevar el sustento a mi casa, ¡lucho por mi dignidad!'. Eso cuenta mucho, el sentir desde tus entrañas, eso que te están quitando, sentirlo, hacer realmente tuyo todo eso porque muchos renunciaron, muchos no resistieron, porque se desesperaron, porque no vieron que esto podría ser una realidad, porque no creyeron ni en ellos mismos, y también otros porque no pudieron sostener a sus familias, estando en huelga ellos, ¿qué comían los hijos? y creo que es otro factor porque muchos se retiraron y otros quizá porque traicionaron, pero finalmente por los que se quedaron a resistir y porque sin duda ya lo decíamos, la mujer ha sido un pilar importante en esta lucha, porque si la esposa, si los hijos no apoyan al trabajador, claro que no funciona, el trabajador solo no puede.

En cuanto a las mujeres de hoy, actualmente de TRADOC, todo mi reconocimiento el haber ellas visto que el marido perdió el trabajo y el no haberse rendido, enfocar esa impotencia, encausarla, en participación en decir, bueno no es sólo él son también mis hijos, yo también tengo que luchar por ellos, y si tengo que vender sopes, pues me voy a vender sopes y que si me voy a coser la ropa, pues me voy a coser la ropa y como en mi caso, si me tengo que ir a vender pollo en barbacoa, lo hago, porque se que es una necesidad, porque también eso nos permite seguir en la lucha, porque para nosotros como Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra, para nosotros como familia hemos asumido un compromiso y hemos tratado de ser responsables con ese compromiso en seguir adelante con la lucha social, sobre todo con todos aquellos compañeros más desprotegidos, y espero que me dure todavía mucho el tiempo para seguir haciendo algo.

Yo hace un momento decía: 'podemos decir resistan', pero también tenemos que aportar algo para que resistan nuestros compañeros y sobretodo ahora escuchar a Jesús y ver todo lo que han logrado, cuando expresaban los compañeros del SME, cuando expresaban los compañeros mineros, en este caso los de la vidriera de San Luís Potosí, el escucharlos, para nosotros este sindicato hoy TRADOC, significa un aliciente, un motivo para seguir adelante, es una esperanza, porque precisamente los que venimos formándonos y los que estamos porque se nos ha cometido una injusticia, hemos aprendido a dar la mano a otros hermanos, otros hermanos que también están pasando por una situación similar a la que nosotros hemos vivido en su momento y de una forma muy difícil.

Una dirección que esté clara, que esté convencida y que sea honesta, que no traicione a su pueblo, que no traicione a sus trabajadores, ese es el reconocimiento que hacemos, que traemos de San Salvador Atenco...

Estamos con la alegría de lo que ustedes nos están compartiendo y sientan que nosotros estamos felices que tengan ya 10 años pero 10 años con la fábrica en sus manos, ya no se están defendiendo del explotador... Compañeros, en el momento que nosotros requerimos, en ocasiones donde hemos estado en situaciones muy,

muy difíciles, ahí han estado los compañeros [de TRADOC]. Gracias por ese apoyo que nos dan, gracias por esa solidaridad que nos brindan a nosotros y a otros compañeros...

TRADOC también apoyó a los hermanos Cerezo, quienes fueron torturados y encarcelados de manera injusta. Cuando a Héctor lo trasladaron a la prisión de Máxima Seguridad de Puente Grande, en Jalisco, TRADOC estuvo acompañando a los familiares que le visitaban.

La Gaceta Obrera

Los movimientos y luchas obreras y sociales cuentan con una herramienta de formación política, *Gaceta Obrera*, aportación de TRADOC, que sale a la luz con un tiraje de 7 mil ejemplares en su primer número en mayo de 2012 a la fecha [noviembre 2014] va en el número 12. Es editada con una periodicidad de cada dos o tres meses con 8 páginas y un formato de diario a color de 41X29 cms., integrado en 8 secciones: editorial; opinión; lucha local; dos páginas centrales de análisis social y político *Radiografía*; luchas nacionales; luchas globales; memoria (dedicado prioritariamente a la historia de las luchas de los/as trabajadores/as en Jalisco); y un correo obrero abierto para opiniones o testimonios de actores/as de los movimientos diversos.

Contiene ilustraciones de una artista neoyorkina, Rini Templeton y fotografías sobre distintos momentos de la realidad. Esta estadounidense “se estableció en México por 20 años donde murió en 1986. Fue integrante del *Taller de Gráfica Popular*, grupo de artistas comprometido con las luchas sociales. Dedicó su vida a ilustrar los distintos movimientos populares. Su obra trasciende las exhibiciones y se vuelve actual en cada volante, manta, mural, periódico, libro, blog, páginas de Internet”. Se explica en la página 2 de la *Gaceta*, en su primer número. (26)

Los artículos son cortos de fácil lectura y propicios para el análisis y la discusión entre los/as lectores/as y para empujar las luchas obreras. Cuenta con un Consejo Editorial, articulistas colaboradores/as y un pequeño equipo de periodistas comprometidos/as con experiencia editorial en este medio de comunicación.

Señalan en su primer número como principal objetivo: “informar verazmente a los trabajadores y sus aliados destacando los principales problemas que vivimos, nuestras demandas, así como algunas propuestas y alternativas, pues estamos convencidos de algo que Carlos Marx escribió hace más de 150 años: ‘la liberación de los trabajadores será obra de los trabajadores mismos’” (27).

El financiamiento es una aportación de TRADOC y son bienvenidas las contribuciones voluntarias como apoyo para su publicación.

La *Gaceta Obrera* se ofrece como una oportunidad de difusión, de espacio de convocatoria, donde se intercambien las tácticas, mecanismos y propuestas de las diferentes luchas locales, nacionales y globales. Entre algunos de los sectores en donde se distribuye está el IMSS, el SME, la UNAM, la UAM los hospitales de la Raza, el Gea González, el Centro Médico, los mineros, el magisterio y en general a los movimientos más importantes de todos los estados de la república. (28)

...“A final de cuentas tenemos un medio a través del cual podemos decir lo que pensamos y que además se puede hacer por miles y se puede llegar a mucha gente, como no llegan otros medios, como las propias redes sociales, que además las redes sociales, luego se hace apología de ellas, pero en realidad los trabajadores, el proletariado, no están ahí todavía. Hoy, a los trabajadores, se les llega a la antigüita no hay de otra, con el periódico impreso, hablándoles. Entonces es por eso que es tan valioso lo de la *Gaceta* pero implica un esfuerzo muy grande, porque

el periódico se puede imprimir, se puede incluso incrementar su tiraje quizá, pero no sirve de nada eso si no hay alguien que vaya y se lo entregue en la mano al obrero de tal y cual empresa y lo convenzan, entonces no va a avanzar solo el periodiquito, pero sí genera condiciones nuevas y creo que ahora que desde TRADOC se hace esa conciencia, existe la Gaceta, existe una decisión de por medio por parte de la dirección, existe una situación económica diferente en la propia empresa, parece que se combinan una serie de circunstancias que también favorecen este proyecto que en todo caso que se dibuja como una esperanza para los trabajadores en una situación muy difícil". Francisco Cruz Retama.(29).

C. La Nueva Central de Trabajadores

A lo largo de los años, desde EUZKADI, y ahora como TRADOC, sus integrantes han luchado por generar nuevas formas de reagrupación de la clase trabajadora, que la aleje de las prácticas corruptas y burocratizadas de las dirigencias de los sindicatos corporativizados y puedan surgir alternativas que promuevan la democracia y la independencia de las centrales sindicales oficiales, de los gobiernos y de los partidos políticos. Asimismo se constituyan en una oposición decidida para enfrentar la imposición de las contrarreformas constitucionales (laboral, educativa, energética, telecomunicaciones, hacendaria, etc.) que lesionan los intereses del pueblo en su conjunto.

Consideran que ante las ofensivas de los poderes políticos y patronales es imprescindible la unidad en un frente clasista puesto que las organizaciones separadamente no están en condiciones de enfrentarlos.

TRADOC actualmente impulsa la *Nueva Central de Trabajadores* (NCT) junto con alrededor de 60 organizaciones entre las que se encuentran el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), algunas secciones de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), la Alianza de Tranviarios (ATM), el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), la Confederación de Jubilados y Pensionados de la República Mexicana entre otras.

El 23 de febrero de 2014, cuando se integra esa Nueva Central, en su propuesta de estatutos, explica que "busca ser un referente del sindicalismo independiente y pretende avanzar en la reorganización estratégica de la clase trabajadora de México. Plantea renovar la imagen del sindicalismo en el país, ser independiente de partidos políticos y gobierno, impulsar la democracia sindical, promover la participación de las mujeres trabajadoras y expandir el sindicalismo hasta alcanzar a los compañeros tercerizados o precarizados, a quienes laboran en el sector informal de la economía, a los campesinos y a los migrantes" (30)

La Nueva Central de Trabajadores, se propone la defensa de los derechos laborales, sociales y políticos, terminar con la corrupción y el control de los dirigentes traidores de los sindicatos corporativizados que operan a favor de las patronales, recuperar las conquistas históricas de la clase trabajadora, pugnar contra los planes neoliberales y mantener una estrategia de lucha internacionalista hermanados con otras organizaciones y movimientos similares.

Una tarea de importancia primordial se enfoca hacia la formación sindical y política de las bases, a través de foros para trabajadores formales e informales y proletarios agrícolas o del sector terciario como aliados estratégicos de los obreros industriales. Asimismo talleres de formación política y sindical, de derechos laborales para trabajadores desorganizados. A ello se suma la participación en asambleas, reuniones de trabajo, congresos, mítines, movilizaciones, marchas, entre otros.(31).

Las mujeres que forman parte de la NCT, han integrado un *Colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad* (CIGO), en el que participan principalmente mujeres dirigentes de la Alianza de Tranviarios (ATM), Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Sindicato Democrático de Trabajadores de la Procuraduría Social del Distrito Federal (SDTPSDF), Asociación Sindical de los Trabajadores del Instituto de Vivienda del Distrito Federal (ASTINVI), y del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).

Dentro de las prioridades del CIGO están (32):

⇒ *Impulsar el principio de la perspectiva de género, con normas y acciones*

⇒ *Evitar la reproducción de la discriminación de género*

⇒ *Construir la igualdad de las mujeres frente a los hombres*

⇒ *Disfrutar de espacios incluyentes*

⇒ *Visibilizar a las mujeres y formar parte de la toma de decisiones*

⇒ *Cambiar la situación de desigualdad y discriminación que prevalece en la sociedad, en el trabajo y en los sindicatos*

Invitan a las mujeres trabajadoras a unirse al colectivo para analizar su realidad laboral, dialogar, compartir sus experiencias e implementar acciones para transformar la sociedad, el trabajo y el mundo sindical

Dentro de la NCT se ha hecho un compromiso para mantener vigente los principios de libertad, justicia y autonomía que en la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas celebrada en Copenhague, Dinamarca, en 1910 declaran el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer Trabajadora. "Nuestra prioridad es promover el empoderamiento de las mujeres y condiciones de igualdad de género, el respeto total a nuestros derechos humanos y laborales, así como la erradicación de la discriminación y la violencia para participar de manera plena y equitativa en todos los ámbitos.... Nos organizamos, nos movilizamos y convocamos a luchar codo a codo con nuestros compañeros y nuestros sindicatos, porque nuestra lucha como mujeres es también una conquista de la clase trabajadora" (33)

Herramientas de información de la NCT

Entre algunas de las herramientas a utilizar, está la *Gaceta Obrera* que edita TRADOC, con artículos útiles para la discusión y análisis de los espacios de la clase trabajadora. También la NCT ha creado un *órgano informativo* propio, que sale a la luz en diciembre de 2014, con un tiraje de 7mil ejemplares y en un formato similar al de la *Gaceta Obrera*, a tres tintas. Cuenta con un *Colectivo de Comunicación de la NCT* responsable de sus ediciones conformado por distintos miembros de las organizaciones que integran a esa Central, entre ellos, TRADOC. Enuncian en su primer número que: "es una contribución a la urgente unidad de todos los movimientos sociales, para abrirle paso a una nueva alternativa de comunicación y organización de la clase trabajadora mexicana, en la búsqueda de un nuevo país, de un nuevo México, que erradique la desigualdad, la explotación y la miseria".(34).

Otro instrumento a destacar es *Radio Obrera*, vehículo electrónico de noticias nacionales e internacionales, entrevistas y análisis de la coyuntura que en su programación dan cabida a miembros de los movimientos obreros y sociales donde los trabajadores y trabajadoras participan para hacer oír su voz y evidenciar las violaciones a sus derechos. TRADOC tiene un espacio semanal en ese medio, resultado de la solidaridad del SME que ya celebra sus 100 años de vida y en los últimos cinco años resiste los despojos del gobierno y de sus afanes

privatizadores y destructores de los sindicatos democráticos. Radio Obrera se escucha en: <http://www.radiosme.org.mx>

Convenios entre las organizaciones integrantes de la Nueva Central de Trabajadores

La Cooperativa TRADOC y el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Pasajeros del Distrito Federal (STTPDF), en julio de 2014, firman un Convenio de Colaboración y ayuda mutua, para realizar un intercambio económico y político, a favor de sus respectivos agremiados. Los miembros del STTPDF tendrán un descuento en la compra de llantas Blackstone que produce la cooperativa. La esencia del Convenio es reafirmar uno de sus principios fundamentales que es el de fomentar los lazos de solidaridad entre sus integrantes e impulsar la concepción de una lucha clasista.

Acciones internacionalistas

La Nueva Central se ha sumado junto con otros países a una Jornada en apoyo a la huelga Panrico, una empresa española panificadora.

Realizaron un acto ante la Embajada de España a donde acudieron alrededor de 200 participantes encabezados/as por el SME y TRADOC. En una carta que entregaron al Embajador y a los representantes del gobierno del Estado Español demandaron el reconocimiento y respeto a la huelga y la solución a sus demandas

La Embajada les aseguró que el documento sería enviado de inmediato a su gobierno para dar a conocer las exigencias presentadas.

La Cooperativa TRADOC anunció que enviará una contribución económica a la huelga, para fortalecer su fondo de resistencia, así como su apoyo moral que les anime a continuar en la lucha.

Dentro de las participaciones, Eduardo Bobadilla, Secretario del Interior del SME, habló a nombre de su Comité Central denunció que la problemática que ha motivado la huelga de los trabajadores de PANRICO es derivada de la reforma laboral que se aprobó hace más de 20 años en España y que ha propiciado las condiciones para que las patronales en ese país despidan masivamente y precaricen el trabajo en función de sus intereses. Bobadilla advirtió que el modelo de esa reforma laboral es similar a la legislación laboral en México, y afirmó que a menos que los trabajadores se organicen, se unan y echen abajo las intenciones de los capitalistas y gobernantes para dispersarlos podrá salir triunfante la clase trabajadora. (35).

Francisco Cruz Retama, dirigente del POS reivindicó la vigencia del postulado socialista que exhorta a la unidad obrera internacional como única forma de conquistar el triunfo definitivo para los trabajadores, más aún en un mundo globalizado como el actual, en el que las transnacionales hacen uso de la extorsión a los trabajadores presionándolos para aceptar la pérdida de sus conquistas laborales y de la rebaja de sus salarios, bajo la amenaza de cerrar sus fábricas y trasladar sus operaciones a otros lugares del mundo aprovechando los bajos salarios y la inexistencia de prestaciones. "La tarea –dijo- es internacional: la lucha para combatir la extorsión ejercida por las empresas y evitar que haya un lugar en el mundo a donde puedan seguir super explotando a los trabajadores. No es negociando la supuesta democratización del modelo neoliberal, ni tratando de humanizar al capitalismo, como se preservarán los derechos de los trabajadores, sino luchando como lo hacen los trabajadores de PANRICO." (36)

D. EUZKADI/TRADOC modelo de acción política internacionalista

Esa conducta internacionalista de solidaridad de clase fomentada durante la huelga es una pauta de comportamiento de los dirigentes de la cooperativa de TRADOC puesto que han mantenido y alimentado un tipo de relaciones de solidaridad a nivel internacional que trasciende los apoyos coyunturales y temporales y construye relaciones de colaboración e intercambio para el desarrollo de proyectos específicos y hacia futuro con un contenido y orientación política.

a. TRADOC, cofundador de una Red birregional *Enlazando Alternativas* y del Tribunal Permanente de los Pueblos sobre las Transnacionales Europeas.

En el marco de las Cumbres de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno de los países de América Latina, El Caribe y la Unión Europea, se organizaron encuentros paralelos entre organizaciones sociales y civiles.

El primero se llevó a cabo en Guadalajara en el 2004, donde se establecieron los fundamentos que dieron origen a la Red Birregional América Latina, El Caribe y Europa, *Enlazando Alternativas*.

EUZKADI/TRADOC jugó un papel protagónico, junto con redes hermanas como la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio, la Alianza Social Continental (ASC), la Iniciativa de Copenhagen para Centroamérica y México (CIFCA) y el Transational Institute (TNI). Asimismo el apoyo de la Fundación Heinrich Böll.

La Red Birregional es un espacio de reflexión, articulación y trabajo entre organizaciones y movimientos sociales de ambas regiones; busca la convergencia y la movilización frente a las empresas transnacionales y los gobiernos que pretenden imponer una integración subordinada Norte-Sur. Esta Red se pronuncia por fortalecer la cooperación, coordinación y solidaridad contra todas las formas de violación a los derechos fundamentales y por el control ciudadano de las corporaciones multinacionales, contra las políticas neoliberales de los gobiernos, por la defensa y profundización de las conquistas laborales y sociales. Además brega por la renacionalización de nuestros recursos y reservas naturales y de los servicios públicos privatizados.

Elabora propuestas en torno a distintos temas como: libre comercio, recursos naturales y biodiversidad; desarrollo sustentable; cooperación y deuda; militarización y problemática de narcotráfico. Tiene como ejes transversales: derechos humanos, democracia y participación; género y migración. La soberanía de los países, el respeto a la diversidad cultural y la preservación del medio ambiente son ejes prioritarios en esa lucha.

En Viena en el 2006 se instaló el Tribunal Permanente de los Pueblos sobre las Transnacionales Europeas, concretando la idea iniciada en Guadalajara en el 2004 por la Red Birregional. Se trata de un Tribunal de opinión sin poder vinculante, pero su importancia se fundamenta en la visibilidad que da a las denuncias sobre el comportamiento de las transnacionales europeas en varios países y sectores, así como en las orientaciones que ofrece a los movimientos sociales para sistematizar y generar convergencias en todo lo que es el trabajo sobre las transnacionales. El tribunal está conformado por ocho miembros, científicos, e investigadores de renombre internacional, quienes escucharon los testimonios de 30 personas de 11 países de América Latina y El Caribe, que hablaron del impacto del accionar de las transnacionales en sus países y comunidades. Los casos fueron escogidos de acuerdo

a las denuncias documentadas y porque simbolizaban luchas emblemáticas. El caso de EUZKADI contra la Trasnacional Continental fue presentado, junto con experiencias en las finanzas, los servicios públicos de agua y electricidad, recursos naturales- hidrocarburos y minería, así como sobre cadena agroalimentaria.

Con esto se desmiente la idea de que la Unión Europea es una potencia “benigna”; en los hechos, es una impulsora de la globalización neoliberal junto con Estados Unidos y salen a flote sus intereses colonizadores sobre los sectores claves de las economías latinoamericanas y caribeñas.

b. En Davos EUZKADI/TRADOC fue galardonado.

Davos es un pequeño pueblo en las montañas nevadas del sureste de Suiza y el hecho de que el premio fuera otorgado en ese lugar, es muy emblemático, porque es la sede del Foro Económico Mundial, al que acuden los representantes gubernamentales, de los organismos financieros y de las corporaciones transnacionales del gran capital mundial. El premio lo recibieron en enero del 2006.

La propuesta fue presentada por organizaciones internacionales: Foodfirst Information and Action Network (FIAN-Internacional), instancia consultiva de la ONU, así como German Watch y la Coordinadora Alemana por la Defensa de los Derechos Humanos. El premio lo otorga la asociación Amigos de la Tierra.

“Este reconocimiento se debe a la trascendencia internacional del movimiento huelguístico del SNRTE, especialmente porque llevó su lucha directa, en tres ocasiones, a la sede del corporativo alemán, en Hannover, al denunciar la ilegalidad del conflicto ante los cientos de accionistas reunidos en su Asamblea anual. Eso impactó fuertemente a los altos directivos de la Continental que ya no querían saber de ninguna presencia conflictiva de los delegados sindicales de Euzkadi”. (37)

c. Internacionalismo solidario

Desde Alemania, Tere Avila, de la Coordinación Alemana por los Derechos Humanos en México, lanza estas preguntas:

¿Quién hubiese imaginado hace trece años que la lucha del entonces Sindicato de EUZKADI se convertiría en un ejemplo a seguir para muchos movimientos de solidaridad, tanto en México como también acá en Alemania y en toda Europa?

“Hemos tenido la gran fortuna de acompañar el proceso desde el inicio de la huelga, cuando la fábrica pertenecía a Continental, hasta el día de hoy...sus logros son muchos...ser testigos de su gran solidaridad y sobre todo aprender de su interminable fuerza y determinación en situación crítica. El respaldo sin igual que ellos han otorgado a otras iniciativas, organizaciones y movimientos, aún en épocas para ellos muy difíciles...Simplemente cuando se ha requerido los socios de la cooperativa han tendido su brazo solidario y democrático a muchos movimientos en conflicto. Ese espíritu moderno y creativo los hace ser cuna de una nueva solidaridad, grano de esperanza en un mundo individualista. (38)

Originado en el SNRTE y en su experiencia como cooperativa, siempre apuntan al proyecto de formar una organización de trabajadores de la industria del hule y especialmente de Continental que conjugue vínculos con trabajadores y cooperativistas de otras latitudes para generar una fuerza que les permita combatir las arbitrariedades de las empresas en los distintos países.

A pesar de que TRADOC ya no tiene como patrón a Continental Tire, consideran que esa transnacional debe ser confrontada puesto que mantiene una conducta antisindical y de *extorsión laboral* como recuerdan lo que expresan los trabajadores de Erco, una empresa de Continental en Cuenca, Ecuador

En un principio plantearon la posibilidad de construir un *sindicato o comité mundial de trabajadores de Continental* con la idea de evitar ser víctimas de los chantajes de las empresas “ si no aceptas las condiciones que te quiero imponer, me llevo la fábrica a un país de bajo costo”. Esas formas de organización internacional obrera resultan ser una herramienta de lucha para los trabajadores pues en situaciones de conflicto pueden recurrir a buscar la solidaridad de otras organizaciones, el ejemplo de la Cooperativa, ha tenido un efecto positivo en México. Con un espíritu y acciones unitarias, en TRADOC consideran que es factible obstaculizar que las empresas de los principales países capitalistas, establezcan políticas de precarización, no sólo en otros países donde operan, sino en los propios.

La Continental en el mundo, ha aprovechado las condiciones legales y económicas tan desiguales que privan en los distintos países. Por ejemplo, en el caso de Brasil, Continental instaló una fábrica en Bahía, al Nordeste del país; las condiciones laborales que establecieron eran precarias, pero les aseguraban que podrían mejorar rápidamente y los coaccionaban a deshacer sus relaciones con General Tire en San Luís Potosí. Desafortunadamente los trabajadores brasileños mantuvieron una actitud pragmática, inmediatista, se distanciaron del grupo potosino, sin embargo, de alguna manera mantienen cierta comunicación.

Si bien se dan cuenta de que la viabilidad de construir un *sindicato o un Comité mundial de trabajadores de Continental* es compleja debido a las disimilitudes que existen en los países, no obstante, consideran que pueden llegar a conformar una red o una coordinación. Con ese impulso, proveniente de esa experiencia mundialista, los trabajadores de General Tire convocaron a un *Primer Encuentro Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Continental* al que acudieron representantes de 6 países: Alemania, Estados Unidos, Brasil, Ecuador, Argentina y México. Lograron llevar a cabo una jornada de solidaridad entre los trabajadores de Continental participantes al *Encuentro*, lo que marcó un precedente. La iniciativa aún no prende del todo, pero se continúan los esfuerzos internacionalistas.

Los líderes de TRADOC están en contacto con los trabajadores de Goodyear en Francia que también quieren hacerse cargo de su planta en forma de cooperativa. Ellos están dispuestos a compartir sus ideas y experiencias con los trabajadores que están considerando una cooperativa como opción en un conflicto industrial.

“Durante varios días, culminando precisamente en Semana Santa, estuvieron en la llantera un grupo de alemanes, quienes acudieron a conocer las instalaciones y verificar cómo este grupo de obreros consiguió vencer a una poderosa empresa de su país, tratada allá casi con veneración. Entre ellos estaban Methchild Dortmund, Dietrich Höper y Jürgen Scharna, de Intersoli/Volkswagen de Wolfsburg, además de un historiador y otros obreros. La visita de esta gente que vino de Alemania es una entre muchas. En realidad, debemos reconocer que en estos más de tres años (de huelga), recogimos muchísima solidaridad de organizaciones y de personas de Europa.” Jesús Torres Nuño. (39)

En 2002 EUZKADI entra en contacto con Radio Flora que les entrevista y da a conocer su situación en Alemania. Asimismo gente de izquierda y personas antiglobalización del Foro del Tercer Mundo, del German Watch, de FIAN, empiezan a brindar su apoyo al movimiento de huelga. Ya desde el 2004 los obreros de General Tire han estado asistiendo a la Asamblea de accionistas que se celebra en Hannover, para hacer la denuncia de las maniobras de

Continental, por los malos tratos y las violaciones a los derechos laborales de los trabajadores en México

Con un gran sentido de compromiso con las luchas se formó el Comité de Solidaridad Internacinal (KIS), un grupo de trabajo surgido en Alemania al que también se han integrado compañeros y compañeras iraníes interesados/as en la experiencia de huelga de EUZKADI y de la cooperativa TRADOC. Su propósito es coordinar las acciones de solidaridad con la Cooperativa y con los sindicalistas de Continental y la *Vidriera* de San Luís de Potosí. Para ello han realizado varios viajes a México y al mismo tiempo organizan las visitas a Alemania, de las representaciones de trabajadores y trabajadoras mexicanas que buscan el apoyo internacional para la solución de su problemática.

“En Hannover se formó un movimiento de solidaridad al poco tiempo de iniciarse la huelga en EUZKADI. El equipo de la Buena Onda, el programa en castellano de Radio Flora, informó pronto sobre la huelga y sigue informando sobre la cooperativa y las luchas de los trabajadores llaneros de México, especialmente la de los trabajadores de la planta de Continental en San Luís Potosí. Radio Flora y la Buena Onda existían antes de estallar la huelga -- desde 1997 está transmitiendo Radio Flora, la iniciativa como tal se formó en 1993 en Hannover. KIS – Comité de Solidaridad Internacional – nació después de una visita a la cooperativa en 2007. El movimiento de solidaridad logró motivar a gente nueva a colaborar. Promovieron la publicación de un libro sobre la huelga y organizan charlas y conferencias; apoyan en organización y financiamiento en las visitas de los trabajadores llaneros de México a Hannover “.Hubert Brieden. (40).

“Lo que hemos hecho nosotras y nosotros es difundir este mensaje de los compañeros mexicanos y tratar de acompañarlos en lo que fuera necesario. Pero también intercambiar y aprender de ellos. Quiero mencionar que ayudó bastante Radio Flora, sobre todo últimamente porque desde algunos años tenemos lo que es la Buena Onda intercontinental”. Methchild Dortmund. (41).

“La solidaridad internacional Solidarität es necesaria y es posible. Solidaridad Internacional significa aprender unos de otros, no es una conducta paternalista de gente de países del centro del poder (metrópolis) -que lo sabe todo... (especialmente gente de las cúpulas sindicales en Alemania) – frente a la gente presuntamente más atrasada de los países del llamado ‘tercer mundo’ o ‘países en desarrollo’. Lo que debería mejorarse es el intercambio continuo, dificultado muchas veces, por la barrera del idioma. Ambas partes deberían estudiar el inglés – esto sería un primer paso.

“El reto principal para la cooperativa es la organización duradera de una fábrica autogestionada, organizada en forma solidaria en el marco de una economía capitalista y un ambiente neoliberal. Un intento de tomar una fábrica de la envergadura de TRADOC y operarla en gestión obrera nunca antes ha tenido lugar en Europa, menos en Alemania. Los sindicatos alemanes y europeos podrían aprender mucho de la experiencia de la huelga de varios años y de la forma cómo fue organizada esta huelga. A mí me parecería importante que TRADOC tomara contacto con aquellas empresas griegas que actualmente empiezan a probar formas de autogestión obrera”. Hubert Brieden. (42).

La construcción de esta relación horizontal entre representantes de países del Norte y el Sur es un proceso alimentado por pronunciamientos y acciones de distinto tipo: intercambio de visitas entre Europa y México; participación conjunta en actos públicos, como caravanas, manifestaciones, campañas, visitas a las fábricas de neumáticos en ambas regiones, libros y publicaciones diversas y documentales que testimonian las experiencias como la de TRADOC y que se han dado a conocer en español, alemán, inglés y farsí. Los propósitos de los viajes se dirigen a darse cuenta de las condiciones políticas, sociales, culturales, económicas del país que se visita y a la vez de informar acerca de la realidad y a estrechar lazos de solidaridad

y en circunstancias hacer campañas de presión hacia gobiernos y transnacionales que están afectando los derechos de los trabajadores y de los pueblos.

“En un capitalismo de carácter Global y donde las empresas operan en todas partes del mundo no es posible defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras solo a nivel nacional. La cooperación y trabajo conjunto a nivel internacional es una necesidad. Todo aquel, ya sea como trabajador o sindicalista, que quiera representar y defender los intereses de los trabajadores, contra empresas localizadas acá, como Volkswagen o Conti debe pensar, actuar y accionar en forma conjunta”. Astrid Rath, Dietrich Höper, y Stephan Krull. (43)

En abril del 2010 un grupo de representantes de TRADOC, General Tire, la Vidiriera de Potosí y una defensora de derechos humanos internacionalista, llevaron a cabo un programa de visita a Alemania. Este grupo fue acogido en las viviendas de los/as anfitriones alemanes en Hannover y acompañados/as con traductores/as de gran capacidad lingüística y política a las distintas actividades. Recorrieron la feria industrial y sostuvieron un encuentro con representantes el sindicato metalúrgico IG Metall acerca del tema de la reconversión industrial en el sector automovilístico.

En el cine "Kino im Sprengel" expusieron el tema sobre la situación de las mujeres en México y específicamente sobre el apoyo de las mujeres en la huelga de EUZKADI. Asimismo los sindicalistas y cooperativistas mexicanos, presentaron los saludos de sus organizaciones. El evento concluyó con la exhibición ante el público presente de la película de Michael Enger, *Los neumáticos vuelven a rodar*.

Otra actividad relevante del grupo visitante fue su participación en los movimientos de protesta antinuclear en la caravana “Anti-Atom-Treck” en Uelzen y Lüneburg ciudades cercanas a Hamburgo, en el norte de Alemania, y en el llamado de Wendland región donde pretenden construir un depósito de desechos nucleares. Ellas en el marco del recordatorio de la catástrofe de Chernobyl. En Lüneburg tomaron parte en un plantón por una política energética diferente, conversando con representantes de la iniciativa ambiental antinuclear.

Una realidad que lacera profundamente a la sociedad alemana y a todos los pueblos del mundo en la historia reciente, es lo que fueron los campos de concentración. En esa oportunidad acudieron a conocer el memorial del ex-campo de concentración Bergen Belsen; ahí se explica con documentos y testimonios, lo acontecido en ese lugar, donde judíos, comunistas, y opositores del régimen nacional-socialista eran recluidos y exterminados. La presencia en ese memorial, recordó también la participación de Continental durante la Segunda Guerra Mundial como colaborador de Hitler y sus SS- Gestapo, en la fabrica convertida en un *campo de trabajo* en Hannover-Stöcken, administrado y controlado por esas policías políticas.

En Göhrde participaron en un seminario acerca de "la crisis de la industria automotriz y suministradores, las posibilidades de transformación y el papel de los sindicatos y los movimientos sociales.

En otro momento la pequeña delegación mexicana (5 personas) se dividió entre Gifhorn, y Hamburgo. En el primer lugar los miembros del grupo solidario del sindicato metalúrgico invitaron a los mexicanos a informar sobre la situación de los sindicatos en los que militan. Esta ciudad es sitio de una planta de Continental también.

En la actividad organizada por el sindicato de servicio público en Hamburgo, un hombre y una mujer del grupo, hablaron también sobre la realidad mexicana en general y acerca de los

movimientos de huelga en los que han venido participando: EUZKADI, General Tire y Vidriera del Potosí.

Para exponer las condiciones en las que viven los trabajadores en México y los sindicatos a los que pertenecen, se llevaron a cabo entrevistas con representantes del partido "Alianza 90/Los Verdes" (Bündnis 90/Die Grünen) y de La Izquierda (Die Linke) del parlamento regional de Baja Sajonia en Hannover, así como con un dirigente local de la central sindical DGB.

Tuvieron oportunidad de asistir a una conferencia sobre *economía solidaria* que organizó la Fundación Rosa Luxemburgo y en torno a la campaña de presión para Continental se hicieron presentes en la Asamblea de Accionistas haciendo patente la actitud de la trasnacional en sus formas violatorias de los derechos laborales de los trabajadores de Continental Tire en San Luís Potosí.

d. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis, celebrándose de manera itinerante en la Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí del 17 al 25 de Octubre 2011

A este seminario acudieron un grupo de alemanes e iraníes de las organizaciones solidarias que han venido apoyando desde el inicio de la huelga de EUZKADI y se ha ido expandiendo su colaboración hacia los demás miembros de los sindicatos que luchan por su independencia. Por la parte mexicana, cooperativistas de TRADOC; miembros de los sindicatos de General Tire, Vidriera Potosina, Honda, Uniroyal, maestros de la CNTE, dirigentes de Atenco, miembros de colectivos marxistas, militantes del POS, maestros y estudiantes de la facultad de Economía de la UNAM, miembros de organizaciones de derechos humanos y de trabajadores y trabajadoras que se ocupan de temas sociales y políticos diversos.

Con este tipo de acciones se pretende fortalecer y ampliar las redes internacionales de solidaridad con las luchas de los/as trabajadores/as de México, América Latina, El Caribe, Europa y otros países en este caso Irán, como una expansión de lo que gracias a una importante huelga, el ejemplo de EUZKADI se extiende por el mundo y sirve de impulso a los trabajadores y trabajadoras para que se introduzcan en la lógica del internacionalismo.

El tema de los trabajadores frente a la crisis, brindó la oportunidad de que los distintos participantes expusieran las condiciones de la clase trabajadora en el mundo, que en muchas circunstancias presenta situaciones similares y en otros, se muestra en formas más graves e inhumanas.

IRÁN. (44)

En Irán una tercera parte de la población vive bajo los niveles de la pobreza.

Existen 8 millones de desempleados/as. 24% son jóvenes, 32% mujeres Los trabajadores lo hacen bajo contrato temporal y sin límites en la duración de la jornada laboral. Firman un papel en blanco en donde la patronal escribe lo que le resulta conveniente.

Cada día se van generalizando las Casas-Talleres, lo que libera a los patrones de la responsabilidad sobre la seguridad social a la que los/as trabajadores/as tienen derecho; ello se convierte en una política de Estado. Las familias hacen esfuerzo para que los jóvenes

estudien, sin embargo al salir de las escuelas y universidades no encuentran fuentes de empleo.

Los trabajadores son explotados y reprimidos severamente. Por ejemplo, sueldos no pagados en un año, bajos salarios. Los dos sindicatos independientes que existían fueron declarados ilegales y sus dirigentes encarcelados. Los sindicatos están prohibidos. Docenas de activistas han sido apresados y sentenciados de 6 a 11 años de prisión y en miles de casos no han tenido ningún juicio. Existe discriminación hacia los iraníes que trabajan en Continental.

En 1979, la revolución contra el Sha y con el gobierno islámico obligó a las mujeres a usar el velo islámico, sin embargo las mujeres no aceptaron las leyes islámicas y hasta el momento siguen en esa lucha. Las encarcelan con el sólo hecho de pintarse los labios. En 1988 el pueblo fue masacrado. El gobierno islámico obligó a la población a ajustarse a sus políticas religiosas musulmanas, quienes fueron capturados y se negaron a firmar que seguían esas políticas, fueron ahorcados/as.

En 1989 cuando se generaron despidos masivos hacia los trabajadores/as, 80% de las mujeres trabajadoras fueron afectadas por esa medida. Una de las mujeres participantes al Seminario, Sara, cuando repartía volantes en la calle contra la guerra, fue detenida, encarcelada, torturada y además obligada a ser testiga de la tortura hacia 9 hombres. En las cámaras de tortura existe *igualdad*, la mitad son hombres y la mitad mujeres. Estuvo 8 años en la cárcel. En 1997 se convirtió en presa política y se ha dedicado a publicar libros (8) sobre la situación. Llaman a los/as participantes al Seminario a que se de a conocer la situación en Irán.

En ese país aplica la pena de muerte. Anualmente llegan a ser hasta 100 personas a las que se les imputa esa medida generalmente los/as afectados/as son estudiantes, intelectuales, periodistas, mujeres. Las cárceles están tan pobladas, que en las distintas cámaras, algunas ocupadas por 45 personas, se organizan para dormir, mientras unas duermen otras quedan en pie.

Ha habido movimientos de los jóvenes, de las mujeres, de los sectores de trabajadores. Estos movimientos se han dado de forma separada, pero también comprenden que deben unirse entre los/as trabajadores/as. Desafortunadamente ante la represión tan fuerte, no ha sido posible lograr mayores niveles de unidad. Por ejemplo, los intentos de formar sindicatos son reprimidos inmediatamente y sus dirigentes encarcelados, torturados o asesinados, ejemplo es la huelga de los cañeros. Los estudiantes que organizan protestas en la calle y las mujeres corren la misma suerte. Así que en esta dictadura, es muy difícil llevar adelante una lucha pública.

Sin embargo existe resistencia muy activa desde el exterior, el Comité de Solidaridad con los Trabajadores Iraníes, en Alemania difunde la situación que viven los y las trabajadoras en el país, y grupos de hombres y mujeres luchan juntos por la defensa de sus más elementales derechos, una de las herramientas que emplean es grabar y difundir programas de televisión para transmitirlos en Irán, en Alemania y en otros países donde establecen relaciones. Se trabaja internacionalmente para hacer presión.

En Hannover a las personas que están amenazadas se les ofrecen asilo y se establece una modalidad de adopción para asegurar la integridad de las personas.

ALEMANIA (45):

En este momento hay 30 millones de personas que están trabajando remuneradamente sin embargo, 25% de los contratos, son temporales. Los/as trabajadores/as viven en situaciones precarias, con salarios insuficientes para el sostenimiento de las familias.

La miseria aumentó cuando se unificaron las Alemanias.

Desafortunadamente la masa trabajadora se enfrenta entre sí: los/as trabajadores/as calificados/as, de planta, que tienen trabajos fijos, sueldos relativamente altos, contratos colectivos, con prestaciones y seguridad social, ven con *malos ojos* a los trabajadores que son subcontratados (10 días al mes) con sueldos bajos, inseguridad laboral, muchos de ellos/as inmigrantes discriminados/as. La tónica es la flexibilidad laboral, las personas deben tener disponibilidad permanente al servicio de la producción de las empresas. Algunas mujeres son consideradas como masa manejable cuando se necesitan. Son la población mayormente perdedora.

Esas condiciones de trabajo han generado atomización de la clase trabajadora, y los que apelan y luchan por la unidad, tienen dificultades para conseguir que las organizaciones defiendan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

En la huelga de hambre de los trabajadores subcontratados de Volkswagen en Hannover, algunos de ellos extranjeros, no recibió ni siquiera la atención de los trabajadores de planta. Estos salían de la fábrica a su casa sin siquiera percatarse y considerar sus reivindicaciones. 'Eso es muy duro, muy penoso, muy poco digno y muy contrario al ejemplo que han mostrado ustedes [mexicanos/as] ya que no establecen diferencia entre los trabajadores que tienen trabajo y los que no lo tienen'.

Y aún hay más. Preparan a los trabajadores para la exportación. En su presentación los/as participantes alemanes/as, refieren que el sindicato de la IGMetal trabaja en el sector armamentista, en la construcción de armas, fusiles, cañones, submarinos. Ahí tienen personal contratado de planta. Ocurre que en la reestructuración de las fuerzas armadas en Alemania, han dejado a un lado el servicio militar obligatorio, y operan con un ejército profesional. La IGMetal dijo: 'bueno en vista de que vamos a vender menos armas a nuestro propio ejército procuren por favor señores y señoras políticas que aumente la exportación de armamento para asegurar nuestros puestos de trabajo'. Esto significa más guerras, intervenciones militares ¡ para que los trabajadores alemanes de esos sectores tengan una seguridad en el trabajo! Realidad perversa.

Los ponentes alemanes consideran que parte de las políticas laborales imperantes se debe a las decisiones de la *socialdemocracia* en conjunto con los *verdes* {Partidos} cuando estaban en el gobierno y también por los acuerdos con las dirigencias sindicales.

El movimiento feminista en Alemania ha tenido altibajos desde los principios del siglo XIX, el siglo XX en donde Clara Zetkin y Rosa Luxemburgo jugaron un importante papel y también a nivel internacional en la lucha por los derechos de las mujeres. En el Siglo XXI, el movimiento ha continuado, algunas trabajan con un pensamiento progresista internacionalista, aunque otras se ocupan de acciones más de carácter asistencialista. Las expositoras afirman que en encuestas recientes las mujeres jóvenes están sumergidas en los valores capitalistas: "Voy a tener marido rico, voy a trabajar, voy a ir a la playa de vacaciones".

Por su parte las iglesias son las que más fuertemente trabajan en la solidaridad, ellas se ocupan en buena parte de los servicios sociales. Las guarderías son insuficientes y el aborto no es admitido en los sectores conservadores.

“De las giras que hicimos para buscar apoyo en Alemania, precisamente con el sindicato de la Continental, en Hannover, en una mesa con ellos dijeron: ‘¿quieres solidaridad internacional?, ¡eso es un mito, eso no existe!’. Y yo quisiera verlos ahora para decirles: ‘por la solidaridad internacional también estamos aquí ahora’. El sindicato de Continental, nunca nos apoyó y ahorita está sufriendo las consecuencias, están cerrando las plantas; se les estuvo anunciando, en Alemania misma. En el 2004, que fue la última gira que hicimos con el conflicto, el presidente del Consejo de Administración, delante del líder sindical, les anunció en su cara, los años de vida que tendrían las plantas y no movieron un dedo. A mí me queda bien claro, que la solidaridad en cualquier ambiente, en la familia, compañeros de trabajo, político, es tan importante. Porque cuando están necesitando el apoyo y te lo brindan, yo creo que la gente que lo está ofreciendo no está esperando que regrese nada para allá. De esa manera se puede tejer una red tan grande en cualquier ambiente. Por eso no hay que ser egoístas. Nunca sabemos quien de nosotros lo vamos a ocupar”. Jorge Wimber Alvarado.(46).

Mechthild Dortmund una de las mujeres que milita en el KIS y en la Buena Onda, además de ser una de las mejores traductoras que acompaña estas luchas, hace un reconocimiento a TRADOC: “Quiero recalcar que el aprendizaje de ustedes ha sido para todos nosotros un factor fundamental. Ustedes nos han ayudado, nos han enseñado muchas cosas. Por ejemplo: en materia de conciencia de clase, solidaridad, unidad de la clase trabajadora. En el fondo Alemania es un país subdesarrollado en esto; ha sido destruida la representación política y gremial de la clase trabajadora... nunca hemos sido capaces de levantar algo como lo que ustedes han logrado en años de luchas. Esa solidaridad, ese espíritu de lucha de clase. Eso me quedó manifiesto no solamente en la lucha de EUZKADI, sino también por ejemplo en el caso de los despedidos [por Continental en General Tire] en San Luís Potosí. Cómo el sindicato resolvió en Asamblea apoyar a los despedidos con una cuota de salarios de cada trabajador. Esos es algo inaudito, en Alemania no puede existir, ¡nos sacamos el sombrero! y realmente quiero decir al compañero Pablo, que ha estado sin trabajo [despedido de la fábrica] laborando en la difusión, en educación, en capacitación, para que el sindicato esté unido. Es muy importante esa unión entre los que trabajan y los que no tienen trabajo. Eso es un asunto muy grave en Alemania”.(47)

Llaman a los/as trabajadores/as mexicanos/as a compartir con los/as alemanes/as sus experiencias como motivación importante de lo que se puede hacer para la defensa de la clase trabajadora.

[No obstante las organizaciones alemanas que han apoyado las luchas de los/as trabajadores/as mexicanos/as han dado muestras invaluable de una conducta solidaria que ha sido un puntal para los triunfos alcanzados en nuestro país].

Durante el Seminario se generan algunas preguntas dirigidas a los/as alemanes presentes:

P. ¿Tienen conocimiento de algún apoyo de solidaridad que se esté dando como ustedes lo hacen en México o en algún otro país ? ¿O ustedes lo están haciendo?

R. *No hay ningún trabajo similar ni tenemos contacto con otros países. Hemos iniciado el trabajo a raíz del contacto con los compañeros de EUZKADI-TRADOC y del sindicato de General Tire. Iniciamos el contacto con los compañeros del Ecuador con una empresa de Continental. Pero desgraciadamente el sindicato está del lado de la gerencia, convertido en un sindicato patronal. Los trabajadores críticos han sido despedidos y no tienen chance para hacer un trabajo, ni la Ley laboral da para hacer un trabajo. Hemos tomado el contacto pero no ha fructificado.*

Algunos de nosotros tenemos contacto con el país Vasco del estado Español, pero no tenemos relaciones con sindicatos y queremos establecer relaciones a ese nivel. Tal vez en Turquía, pero es muy difícil establecer contacto

dado la represión en el estado Islámico. Incluso es un poco difícil establecer contactos en Alemania, porque la cúpula sindical no tiene interés en una lucha que vaya un poco más allá de defender sus propios derechos. (48)

Es importante destacar el trabajo comprometido de Michael Enger; filmó durante varios años el movimiento; con ello produjo el documental: *Los neumáticos vuelven a rodar* y participó en el VI Encuentro Hispanoamericano de Cine y Video Documental Independiente: *Contra el silencio, todas las voces*, celebrado en la Ciudad de México en el 2010. Ganó el primer lugar, en la parte de largometraje de la categoría de Movimientos Sociales y Organización ciudadana. Este documental se transmitió el 28 de octubre de 2010 en todos los continentes, en diferentes idiomas, por medio de la cadena televisiva *Deutsche Welle* y se ha seguido exhibiendo en diferentes espacios de trabajadores/as tanto en Alemania, como en México. Algunas veces incluso, cuando se hacen presentaciones de libros que tratan sobre esa lucha.

En la entrevista electrónica que se les hizo a algunos compañeros alemanes acerca de ¿si la experiencia EUZKADI-TRADOC ha tenido algún impacto en Alemania u otro país de acuerdo a lo que conocen? Respondieron que:

Fue un buen ejemplo y lo aprendido, es algo que en discusiones y seminarios realizados acá en Alemania, se menciona a menudo. En el debate y discusión respecto a las cooperativas y su desarrollo, el ejemplo de TRADOC ojalá que siga asumiendo un rol positivo tanto en México como internacionalmente. Astrid Rath, Dietrich Höperi y Stephan Krull, (49).

MÉXICO(50):

Los representantes de la cooperativa TRADOC y algunos de los investigadores de la facultad de economía de la UNAM, asesores/as del POS-MAS y otros/as invitados/as al Seminario presentan a los/as participantes un panorama sobre el proceso seguido en sus años de historia, como sindicato de EUZKADI y hasta el momento actual. Así como otros temas sobre la realidad nacional. (En esta parte del desarrollo del presente documento no se trae a colación nuevamente lo ya mencionado en capítulos y páginas anteriores, sólo se relevan algunos temas y respuestas a preguntas en las que se hizo hincapié).

Uno de los temas referidos resume lo que caracteriza las tendencias principales de la industria automotriz que desde los años 90 vive un proceso de reestructuración a raíz de la caída del muro de Berlín y de la desintegración de la Unión Soviética, en que se genera un fenómeno de mundialización de la producción. La industria automotriz se desplaza a otras latitudes. Los países del G7 (Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Reino Unido) controlan el capital a nivel mundial.

Se expone el tema de la contrarreforma laboral y las medidas que están implantando:

Hacen hincapié en el afianzamiento del outsourcing y de cómo la contrarreforma laboral legaliza un modo de explotación más intensiva sobre la fuerza del trabajo. Las empresas de limpieza y de seguridad han sido pioneras en eso. Lo que es claramente ilegal es la reducción de los derechos laborales y pasar a los trabajadores contratados en un régimen normal, al outsourcing. Una de las acciones prioritarias actualmente, es defender el principio en la legislación de la estabilidad en el empleo. Es gracias a este principio que la huelga tiene sustento. Hay una ofensiva de parte del gobierno y el empresariado contra el derecho a huelga, el Secretario del Trabajo, Abascal en su momento, quiso eliminar ese derecho. De ahí que juzgaba la huelga de EUZKADI como *improcedente*.

Asimismo existe una afrenta contra las organizaciones sindicales importantes, el SME es un ejemplo.

El tema del Contrato Ley de la industria hulera es otro derecho que el gobierno y las empresas tienen en la mira.

La Continental Tire continúa intentando reducir los gastos de la empresa y en específico de la producción de neumáticos a costa de los trabajadores. Aunque de momento las relaciones de los obreros de San Luís Potosí con la empresa se han vuelto más armoniosas y han conseguido un momento de respeto a sus derechos. La directriz de la empresa es operar de acuerdo a sus normas, sin considerar las leyes de los países. Los trabajadores están alertas ante cualquier movimiento en su contra que la trasnacional pretenda hacer.

Estos trabajadores han seguido los pasos de EUZKADI al ir 'a pisarle los callos' a la Continental en su propia casa. Reafirman que todos los sindicatos con capital trasnacional, tienen que ir a dar la pelea al lugar de origen de los capitales y hacerlo junto con otros/as trabajadores/as de manera coordinada, puesto que las mismas trasnacionales están organizadas.

Preguntas para TRADOC: En Irán, en una fábrica de automóviles, al principio los trabajadores empezaron a ganar lo mismo, pero luego los más calificados comenzaron a protestar. ¿Cómo se han establecido en TRADOC los tabuladores? ¿Cómo hicieron con la escala salarial?

R. Al principio nadie ganó nada. Empezamos a percibir 100 pesos a la semana después 500 y luego mil quinientos. Luego todos íbamos parejos, pero empezó a suceder lo que comenta Sara. Porque nos conocemos, porque sabemos la naturaleza del trabajo, sabemos cuáles son los puestos más calificados, los de mayor responsabilidad, los más duros, en aquel tiempo, empezaron a haber inconformidades. Entonces vimos la necesidad de diferenciar, pero que no fueran las diferencias muy grandes. Eso fue en 2007. Estábamos conscientes que si seguíamos con un esquema así la gente se iba a echar hacia atrás en la producción y sería como una especie de círculo vicioso. Poca es la gente que gana el mínimo, (que en la actualidad es de 3 mil 200 pesos semanales). Los que ganan más son los *llanteros*, los del *bambury*, que es un porcentaje elevado, quizá en un 25 y 30%

P. ¿Qué tanto en TRADOC se han apropiado de la tecnología? porque siempre la empresas las resguardan como secretos de Estado. ¿Qué tanto eso es una realidad y qué tanto esos países emergentes están realizando una investigación propia que permita generar tecnologías apropiadas.

R. Hay escuelas tecnológicas que capacitan técnicos intermedios. Nosotros arrancamos la planta en 2005 y no estaba COOPER, trabajamos con la tecnología que teníamos de la Continental y ciertamente sí nos la apropiamos y nos quedamos con la fábrica. Hace falta desarrollar nuevas tecnologías. En Alemania Continental estaba tratando de hacer una llanta inteligente, Michelin tiene otra, es una llanta que es propiamente como un rin, flexible sin aire, pero no han pegado por los costos. A pesar de que hay un altísimo consumo de llantas en el mundo, la gente no puede pagar. Se te puede romper la llanta y recorrer casi 100 kilómetros. Esas tecnologías no las tenemos y costaría mucho dinero tenerlas. Por ejemplo con COOPER, pagamos una tarifa tecnológica, 2% del costo de la producción. ¡todo en el mercado lo consigues pero comprado, es una desgracia! Pero ¡bueno! Aquí están los chavos de la Universidad que tendrían que ponerse a ver ese asunto y generalmente la gente politécnica que son los más dedicados a eso.

Las mujeres presentes en el Seminario

En otro espacio, durante el Seminario en El Salto, se llevó a cabo una reunión especial donde participaron algunas de las esposas, madres e hijas de los cooperativistas, donde rememoraron sus experiencias y las compartieron con los/as participantes.(51):

Somos parte de este movimiento como esposas, no solamente nos preocupamos por nuestra familia, no sólo estuvimos en las guardias o para hacer comida, sino más allá, nos unimos a las otras familias para hacer fuerza. Creamos un Comité de las esposas y familiares de lucha en la huelga. Esa experiencia de unirnos y compartir, hizo posible contribuir para el triunfo ya que no hubiéramos logrado nada sin el trabajo en equipo. Las compañeras del POS nos apoyaron para hacer posible nuestro trabajo.

Hay otros que no aguantaron y se fueron como la hojarasca, pero los demás que aguantamos aquí estamos

El trabajo doméstico favorece el PIB[Producto Interno Bruto] del país. Es un trabajo, las mujeres no somos invisibles.

El Salto se murió en la actividad económica durante la huelga. Es una gran comunidad de trabajadores. Hemos de muchos gustos, de muchos pensares, y se está avanzando. Esperamos que esa fábrica siga dando los frutos que necesita el pueblo. El sindicalismo lo tenemos en el corazón no se nos ha quitado. No debemos dejar morir esta experiencia, ni que se olvide la lucha que se vivió.

Ahora es una empresa no sólo de hombres sino que han entrado mujeres.

Las mujeres acuerdan seguir reuniéndose para planear futuras acciones.

Las alemanas agradecen el oxígeno que les inyectan las mujeres mexicanas al compartir sus experiencias.

Durante el Seminario en la ciudad de México, miembros de la Comisión de Mujeres del POS hablan sobre los temas de género, entre ellos el movimiento contra el feminicidio y acerca de la lucha por el derecho que tiene toda mujer de decidir sobre su cuerpo. En 18 estados existen leyes antiaborto principalmente los estados en donde gobiernan el PAN, PRI, y algunos del PRD.

Mencionan que las mujeres pobres, de comunidades rurales, son llevadas a prisión por abortar. No se ve el aborto en la salud pública, en la justicia social. San Luís Potosí y Baja California reformaron las leyes y si se viola, las mujeres son encarceladas. Ocho mujeres que fueron condenadas a prisión lograron su liberación, gracias a la presión que hicieron los movimientos de mujeres y feministas. Actualmente ellas participan en la Campaña para que se legalice el aborto en México. Informan que el aborto es la tercera causa de muerte en la edad reproductiva.

La Comisión de Mujeres sigue el programa político del POS. Se vinculan con organizaciones de mujeres de Argentina, Venezuela, Brasil, República Dominicana, hacen un trabajo internacional. En Argentina asistieron a un evento del movimiento de mujeres donde se reunieron 30 mil mujeres que se reivindican en la lucha de género y feminista. Comentan que en ese país del Suramérica, no se ha logrado que se legalice el aborto. Otro de los temas de preocupación y acción de las mujeres argentinas es el de trata de personas.

En el caso de México, las mujeres de la Comisión señalada, participan de manera importante en las luchas del SME con *Mujeres de Luz Trabajando con Fuerza para el SME*, con las esposas de los mineros de Cananea y Taxco, y con la CNTE. Se unen para el análisis, la

discusión y en la definición de acciones con otras organizaciones que reivindican los derechos de las mujeres trabajadoras.

Trinidad Ramirez, del Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra, reacciona ante las terribles historias que cuentan las mujeres de Irán en el Seminario:

Lo que decimos como mujeres, como mexicanas de todo el mundo.

Nos damos cuenta en estas historias que encontramos, que nuestro amor no es más grande que el de nuestra compañera. ¡Lo que ha vivido! Pero algo de lo que rescatamos las mujeres, los hombres, que luchamos, es no detenernos, no quedarnos ahí, en ese fondo en donde quisieran tenernos sometidos. Nuestro reconocimiento por esa lucha que están dando. Me quedo muy pequeña antes esta historia tan terrible que se vive en Irán, las torturas. Cuando lo vives, no lo crees, sin embargo te da la fuerza para salir y seguir luchando.(52)

Nacho del Valle también de la misma organización dice:

Compañeras hermanas, gracias a ustedes mujeres. Tenemos que luchar más allá de esos límites que nos han impuesto. Gracias a los compañeros de EUZKADI/TRADOC, del SME. Gracias hermanas. La obligación que tenemos como seres es reconocernos como eso, como seres humanos. No necesitamos que la ONU, los de arriba, nos reconozcan. Ojalá que se olviden de nosotros para que no nos sigan fregando, para que no nos sigan robando, no nos sigan utilizando. Los que nos tenemos que reconocer somos nosotros. Si estamos abajo, cuando nos reconozcamos y nos reencontremos es la fuerza que necesitamos.

La obligación que nos queda ante todas las situaciones, no es algo que se torne como sacrificio, sino como algo que se torne con alegría. Gracias compañeras, hermanas, madres, hijas. ¡Atenco vive! ¡ la lucha sigue! ¡Atenco sigue y sigue!(53)

De nuevo los compañeros de TRADOC toman la palabra para decir que:

*Esa fábrica hoy en día está operando a niveles de General Tire, quizá no tanto porque Continental mete mucho dinero. Pero hoy en día la planta representa más de las 18 mil llantas que produce por día. Esta fábrica representa la esperanza para muchos **trabajadores**. **Somos ejemplo viviente de que nosotros podemos luchar contra una trasnacional y se puede ganar**, este es el mensaje más importante que nuestra cooperativa hoy en día levanta.*

La clase tenemos que unirnos, no solo esta ofensiva local, sino que el capital está trasnacionalizado. La clase tiene que ocuparse en estudiar la globalización.

Terminamos diciendo que las fábricas tienen que ser de quienes las trabajan. El futuro tiene que ser expropiar las fábricas y quitarle al capital su posición.(54).

NOTAS Y CITAS

- (1) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a José Arturo Rodríguez Anduiza, el 08/09/02, en El Salto, Jalisco.
- (2) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Federico Martínez Barba, el 08/09/08, en Tonalá Jalisco.
- (3) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Luz Elena Barrios Calleros, el 08/09/26, en México, D.F.
- (4) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12/08/28, en la planta de El Salto Jalisco.
- (5) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Rafael Espadas Gutiérrez, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (6) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Salvador Torres Cisneros, Presidente del Consejo de Administración del Consejo Superior del Cooperativismo, S.C. de RL (COSUCOOP) y Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad Cooperativa de Trabajadores de Pascual, el 13/02/06, en México, D.F.
- (7) Jesús Torres Nuño La Jornada, 13 de Marzo de 2011.
- (8) Jesús Torres Nuño, en Román Munguía Huato. "Cooperativismo y Autogestión" MILENIO Jalisco, 13 de Marzo de 2014.
- (9) Arnulfo González Nieto, Alfredo Herrera, Mario Blas Rito, trabajadores de UNIROYAL. Folleto.
- (10) Carlos Cruz Martínez Secretario General de la Sección 8 de Industrias Ocotlán. [perteneciente al Sindicato Nacional de la Industria Textil] El Socialista, 387. Especial 10 años de TRADOC. Diciembre de 2014. p. 8
- (11) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 12/12/17, en México, D.F.
- (12) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 12/12/17, en México, D.F.
- (13) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 12/12/17, en México, D.F.
- (14) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 12/12/17, en México, D.F.
- (15) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 12/12/12, en México, D.F.
- (16) Trabajadores de Honda. Palabras. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luis Potosí.
- (17) Jorge Wimber Alvarado TRADOC- Invitación al evento de los "10 años del inicio de nuestra más importante lucha". 16 de diciembre 2011. Guadalajara, Jalisco.
- (18) Salomé Herber Aguilar, Secretario de Conflictos Sociales y de la Vivienda del Comité Ejecutivo Nacional de la Sección 65 del Sindicato de los Mineros de Cananea. Palabras. Grabado por María Atilano Uriarte, durante el evento de conmemoración de los "10 años del inicio de nuestra más importante lucha", 16 de diciembre 2011, Guadalajara, Jalisco.
- (19) Entrevista de María Atilano Uriarte a Sergio Tolano Lizárraga, Secretario General de la Sección 65 del Sindicato Minero de Cananea, en ocasión del 10 aniversario de iniciada la huelga de Euzkadi.. el 16 de Diciembre de 2011, en Guadalajara, Jalisco.
- (20) SME. Ponencia presentada en Guadalajara en ocasión del evento de conmemoración de los "10 años del inicio de nuestra más importante lucha" TRADOC. Grabado por María Atilano Uriarte, el 16 de Diciembre de 2011, en Guadalajara, Jalisco.

- (21) Hugo Velásquez Piña, miembro del SME. Ponencia presentada en Guadalajara, Jalisco en ocasión del evento de conmemoración de los "10 años del inicio de nuestra más importante lucha" TRADOC. grabado por María Atilano Uriarte, el 16 de Diciembre de 2011, en Guadalajara, Jalisco.
- (22) José Humberto Montes de Oca Luna, Secretario del Exterior, Sindicato Mexicano de Electricistas .El Socialista 387, Especial 10 años de TRADOC Diciembre de 2014.p.5.
- (23) Araceli Santos López, esposa de Miguel Márquez Ríos trabajador del SME.
- (24) Matilde Lira dirigente de *Mujeres de Luz Trabajando con Fuerza para el SME* Palabras en ocasión del evento de conmemoración de los "10 años del inicio de nuestra más importante lucha" TRADOC. grabado por María Atilano Uriarte, el 16 de Diciembre de 2011, en Guadalajara, Jalisco.
- (25) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Trinidad Ramírez dirigente del Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra, en ocasión del evento de conmemoración de los "10 años del inicio de nuestra más importante lucha" TRADOC. 11/12/16, en El Salto, Jalisco.
- (26) Gaceta Obrera. Año 1, Num 1, Mayo 2012, El Salto, Jalisco, p. 2
- (27) Gaceta Obrera. Año 1, Num 1, Mayo 2012, El Salto, Jalisco, p. 2
- (28) POS- Comisión de Organización. Propuesta de Plan de Acción presentadas por la *Corriente Política Sindical* 20 de Abril de 2013 e Informe sobre el 1° de Mayo de 2013.
- (29) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Francisco Cruz Retama, miembro del POS-MAS, el 13/02/04 en México, D.F.
- (30) Gaceta Obrera, Año II, Num. 10. Abril 2014, El Salto, Jalisco.
- (31) POS-Corriente Sindical *Bases y Objetivos* .Situación nacional 13/02/28
- (32) Nueva Central Sindical. Órgano Informativo, Diciembre 2014. p. 5.
- (33) Nueva Central Sindical. Órgano Informativo Año 1 Número 2 Marzo 2015. p. 7.1
- (34) Nueva Central Sindical. Órgano Informativo, Diciembre 2014, p.2)
- (35) Eduardo Bobadilla, SME ¡Un gran éxito nuestro acto! Informe a los trabajadores de PANRICO y a la lucha internacionalista. Por Enrique Gómez Delgado. Asesor de TRADOC. 27 de Marzo 2014.
- (36) Francisco Cruz Retama. Palabras ¡Un gran éxito nuestro acto! Informe a los trabajadores de PANRICO y a la lucha internacionalista Enrique Gómez. Delgado. Asesor de TRADOC. 27 de Marzo 2014
- (37) Román Murguía Huato. "Premio a la resistencia Obrera. Revista Proceso No. 1523/ 8 de Enero 2006 (Jalisco No. 61)
- (38) Tere Avila *Coordinación Alemana por los Derechos Humanos en México*. El Socialista 387. Especial 10 años de TRADOC, Diciembre 2014. p. 6.
- (39) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jesús Torres Nuño, el 12//08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
- (40) Methchild Dortmund, entrevista vía correo electrónico, el 13/07/03, México-Hannover-México. Radio Flora/KIS.
- (41) Mechthild Dortmund. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luis Potosí . Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación en vídeo tomado por Jesús Yañez, miembro del POS-MAS.

(42) Entrevista electrónica realizada por María Atilano Uriarte a Hubert Brieden, historiador alemán, el 13/07/02 Traductora Mechthild Dortmund, Radio Flora/KIS., México-Hannover.

(43) Entrevista electrónica realizada por María Atilano Uriarte a Astrid Rath, Dietrich Höper, miembros de Intersoli y Stephan Krull, IG Metall Wolfsburg. Traductora Mechthild Dortmund, Radio Flora/KIS. 13/07/03, México-Hannover.

(44) Taghadossi, Farkhonde, matemática, maestra socialista. Pertenece al Foro del Tercer Mundo, uno de las organizaciones que apoyó el movimiento de EUZKADI. Dejam Tabah,Sara; Hashemi-Asl, Kobra Comité de Solidaridad con los Trabajadores Iraníes en Alemania. Naghipour, Kiumarz. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación en vídeo tomado por Jesús Yáñez., miembro del POS-MAS.

(45) Brieden, Hubert, historiador alemán, Georg Peper y Veith, Boris, trabajadores alemanes/KIS, Mechthild Dortmund, Radio Flora/KIS. Traductora y comentarista.. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí . Notas presenciales de María Atilano Uriarte y de grabación en vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembros del POS-MAS

(46) Entrevista realizada por María Atilano Uriarte a Jorge Wimber Alvarado, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

(47) Mechthild Dortmund, Radio Flora/KIS. Traductora y expositora. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación en vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembros del POS-MAS

(48) Mechthild Dortmund, Georg Peper. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y de grabación vídeo tomado por Jesús Yáñez., miembro del POS-MAS.

(49) Entrevista electrónica realizada por María Atilano Uriarte a Astrid Rath, Dietrich Höper, miembros de Intersoli y Stephan Krull, IG Metall Wolfsburg. Traductora Mechthild Dortmund, Radio Flora/KIS. 13/07/03, México-Hannover.

(50) Jesús Torres Nuño, Federico Martínez Barba, Rosendo Castillo Amador, TRADOC. Willebaldo Gómez, Zuppa, UNAM Facultad de Economía. Román Murguía Huato, Universidad de Guadalajara. Federico González, General Tire. Francisco Cruz Retama, Enrique Gómez Delgado, POS-MAS. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación de vídeo tomado por Jesús Yáñez., miembro del POS-MAS.

(51) Sobre los temas de las mujeres en México hablan: Lucía Alvarado Pérez, Graciela Frías Rodríguez, María de Jesús Ochoa Silvestre, Leda Silva Victoria, Genoveva Ramírez, María Concepción Vélez, María Atilano Uriarte y otras mujeres esposas de los cooperativistas de TRADOC, sin registro de sus nombres, se ofrece disculpa. por esa omisión. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y de grabación de vídeo tomado por Jesús Yáñez., miembro del POS-MAS.

(52) Trinidad Ramírez, dirigente del Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra, Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y de grabación de vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembro del POS-MAS.

(53) Ignacio del Valle, dirigente del Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra. Mensaje. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y de grabación de vídeo tomado por Jesús Yáñez., miembro del POS-MAS.

(54) Jesús Torres Nuño. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y de grabación de vídeo tomado por Jesús Yáñez.

ANEXO

Conclusiones del Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis, celebrándose de manera itinerante en la Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí del 17 al 25 de Octubre 2011

En la última parte del Seminario celebrado en el local del Sindicato Nacional de los Trabajadores de General Tire de México, en San Luís Potosí, se llegan a conclusiones leídas por Enrique Gómez, a partir de las cuales se definirá un nuevo Plan de trabajo del colectivo del Seminario. (*)

Necesidades importantes:

- a. La educación de la base trabajadora y la formación de cuadros.
- b. Construcción de una Red Nacional e Internacional de trabajadores, de la industria de neumáticos.
- c. Una Campaña permanente de difusión de la problemática del sector y en torno a la defensa de los derechos de los trabajadores.
- d. Vincular las discusiones de la Industria hulera con la evolución de la industria automotriz.
- e. Fomento de una conciencia ecologista de los trabajadores de la industria hulera.

Tareas a futuro:

1. Redacción de la declaración signada por los participantes sobre nuestras discusiones y sus conclusiones generales
2. Realización de una campaña para celebrar los 10 años de inicio de la huelga de EUZKADI, como un patrimonio de los trabajadores del sector y a nivel nacional e internacional
3. Elaboración de un proyecto para la construcción de la Red de los trabajadores democráticos de la industria hulera.
4. Elaboración de un boletín electrónico que pueda ser traducido al inglés, alemán, farsi y al español sobre los trabajadores en lucha de la industria hulera a nivel internacional
5. Realización de una investigación sobre las principales carencias sobre la situación de la industria automotriz y en particular de la industria del neumático.
6. Vinculación y difusión de los movimientos ecologistas que están al alcance de las organizaciones y trabajadores del sector
- 6.1. Fomento de la educación ecologista más relacionada con la situación de la industria
7. Difusión de la historia de los trabajadores de EUZKADI, como parte de una estrategia de comunicación [que de cuenta de los logros] de una organización independiente y democrática, así como de la reciente experiencia de General Tire.
8. Colaboración de la Buena Onda y Radio Obrera para difundir las conclusiones de este seminario así como la difusión de las tareas acordadas

Además: Revisar las campañas internacionales de solidaridad que son muy numerosas ya que constantemente nos están llegando peticiones de solidaridad de distintas luchas, huelgas, etc.

Sería importante organizar un seminario internacional de esta categoría cada dos años en México o Alemania y en el inter, organizar conferencias por Internet, con todos los implicados. [Además] realizar coordinaciones permanentes o periódicas entre TRADOC, San Luís Potosí y Hannover,..

...Retomar la relación con los sindicatos de Continental. Los compañeros de General Tire ya realizaron una reunión en San Luís Potosí con los compañeros de Latinoamérica. La idea sería continuar con esa actividad

Comunicación permanente con los contactos de trabajadores de Irán y pensar cómo hacer las traducciones.

Ver si los compañeros de General Tire tienen planes de asistir en abril a Alemania, ya sea para participar en la Asamblea de accionistas o en alguna otra actividad

Revisar y evaluar la relación con organizaciones como Steel Workers en USA, en otros países y aquí en México.

Hacer énfasis en el trabajo con las mujeres, en el contacto con ellas tanto con las presentes como las compañeras de Guadalajara, como con las compañeras del POS y otras compañeras con las que podríamos establecer contacto, a través de María Atilano o algunas otras.

Las mujeres aquí presentes estamos interesadas en establecer más relaciones con mujeres del ámbito de las fábricas o de la cooperativa, pero también fuera de este ámbito.

...Tener una página Web, independiente como KIS o asociada al centro de trabajo de Hubert Brieden o a Radio Flora..., en español, inglés alemán farsí, con todas las informaciones de México y de otras regiones o de otros estados y traducirlas a los tres idiomas.

También tener contacto con los empleados y empleadas de General Tire, dispuestas a platicar no sólo entre los trabajadores y fortalecer el acercamiento.

El plan es excelente pero cómo llevarlo a la práctica porque la administración de las empresas es muy recelosa de esos contactos. Y [además] está el problema de la traducción. Tenemos que hacer un proyecto para revisar eso, así como el de las diferencias salariales tan grandes, no podemos coexistir de esa manera.

Solicita Mechthild Dortmund [traductora] que los documentos sean cortos, concisos y concretos, porque eso facilita el problema de traducción, de comunicación, de difusión.(Alemán, español, farsí, inglés)

Hay una posible reunión de sindicalistas de izquierda en baja Sajonia, y vamos a ver si es posible la participación de ustedes

Importante solidarizarnos con los movimientos de los trabajadores de Túnez, ferrocarrileros de Argentina, y otros. Nos toca a nosotros los trabajadores y las trabajadoras organizarnos, ya que las trasnacionales están organizadas. Tenemos que hacer trabajo internacionalista en el mundo y buscar contactos con organizaciones troskistas de trabajadores.

Los alemanes nos abrieron sus casas en Alemania, nos abrieron los espacios y nos abrieron el corazón. No hay con que se pague.

(*) Enrique Gómez Delgado. Conclusiones del Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación de vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembro del POS-MAS.

CONCLUSIONES

Concluyo, aunque en realidad es una pausa en esta parte del proceso que documento, porque esta historia no ha terminado. Sería como decir que en este sistema capitalista y patriarcal los derechos son respetados, la justicia impera y la desigualdad social ha disminuido; que la lucha por un trabajo digno y estable, de los trabajadores y trabajadoras del hule que construyen alpargatas, suelas, zapatos, pisos, llantas, ya no es necesaria y más aún que la independencia y la libertad sindical impera. Pero, ¡no! Los derechos humanos, los derechos laborales se ganan a fuerza de bregar.

Eso lo demostraron los obreros afiliados al Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi (*SNRTE*) y lo demuestran diariamente los miembros de la cooperativa de Trabajadores Democráticos de Occidente (*TRADOC*).

Es la lucha del poderoso propietario de los medios de producción, del capital y del dinero, de la tecnología, de la información, contra la clase trabajadora, que es obligada a vender su fuerza de trabajo como objeto de mercado en el juego de la oferta y la demanda. Las ansias privatizadoras de las grandes corporaciones, la sumisión de los gobiernos a los intereses del mejor postor es la deleznable y mediocre apuesta de coadyuvar a producir seres individualistas, egoístas, que suben por las escaleras del “éxito” a punta de pisotear las cabezas de los/as demás sin importar las secuelas propias y de otros/as o bien a descender por las escaleras hacia proyectos impuestos, inmovilizadores, ajenos... Cualquiera de esos caminos conduce a un futuro oscuro, sin perspectiva y atenta contra la vida.

La defensa por el derecho al trabajo digno es la lucha entre la vida y la muerte. Dejar sin fuente de empleo a los obreros y obreras es una de las mayores injusticias “¿cómo alimentaremos a nuestras familias?” “¿continuarán nuestros hijos e hijas yendo a la escuela?” se preguntaban las esposas de los trabajadores del *SNRTE* cuando la Continental Tire, unilateralmente cerró el centro de trabajo.

Reflexionaban si sería posible satisfacer sus necesidades vitales, sus derechos fundamentales a la alimentación, a la vivienda, a la salud, a la educación, a la recreación, al trabajo...

No les basta a las grandes empresas cerrar la fuente de trabajo, también son “boletinados” para que ninguna compañía les abra las puertas. Son trabajadores o trabajadoras señalados/as, criminalizados/as por el sólo hecho de defender su empleo.

Los trabajadores que sostuvieron la huelga frente a la Continental Tire si hubieran aceptado las condiciones de la trasnacional alemana, salvo quienes lograran establecer un negocio pequeño o ubicarse en alguna otra empresa, estarían circulando por la vida erráticamente, como sucede con aquellos obreros que aceptaron sus liquidaciones y que ahora pugnan por ser admitidos en la cooperativa que descarta la posibilidad de que ingresen como socios; la traición a un movimiento les pasa la cuenta. Quizá se pueden reconocer los motivos, pero declinaron y “no hay vuelta de hoja”. Ahora se unen entre algunos de ellos y con otros enemigos externos que están en contra de quienes sustentan el proyecto actual de *TRADOC*, demandan, difaman, denostan, vociferan. Finalmente demuestran con esas actitudes que así como no fueron leales ni solidarios con el proyecto obrero, tampoco lo son frente a los nuevos retos de la cooperativa.

Cuando Ángel Urraza funda la Compañía Manufacturera de Artefactos de Hule Euzkadi en 1928, seguramente no imaginó que en ese lugar se generarían las semillas de trabajadores

vivos, activos, capaces de exigir lo que les corresponde y con visión para percatarse que acuerpados adquirirían fuerza. Si en algún momento en los años treinta se forman dos sindicatos: la Unión Sindical de los Trabajadores de Euzkadi considerados “rojos” por su tendencia comunista y la Alianza de los Empleados y Trabajadores de Euzkadi vinculados a la patronal, ambos grupos llegan a la confrontación, pero alcanzan a comprender que la lucha no es entre trabajadores, sino que deben organizarse para la defensa de sus derechos y que el patrón velará por sus propios intereses que no son los mismos de los obreros y obreras. La fusión de los trabajadores, en el Sindicato Único Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SURTE) es la catapulta que despega una herencia de sindicalismo democrático y hermanado a otras luchas obreras. En ellos crece la conciencia de que los sindicatos no se conviertan en ínsulas sino se construyan continentes con fuerza obrera que les permita enfrentar el sistema capitalista y hacer realidad la utopía de que los/as trabajadores/as son capaces de dirigir empresas y gobernar países.

Tres iniciativas son importantes a reconocer:

a. La participación del SURTE en la creación del Comité Nacional de Defensa proletaria (CNDP) promovido por distintos sindicatos y confederaciones con el afán de formar una central de trabajadores del campo y la ciudad. Ese Comité antecede a la fundación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) Dos cuestiones no se cumplieron: incorporar a los campesinos y lo segundo, mantener a la CTM fuera del cobijo del ejecutivo e independiente del posterior Partido Revolucionario Institucional (PRI). La CTM acaba siendo el esquirolo nacional organizado para el control de la clase trabajadora mexicana. De la primera intención queda un semillero de líderes corruptos enriquecidos a costa de la traición a sus agremiados y a la clase obrera en general. Pero no sólo eso, cómplices de ventas de las propiedades de la nación, de pérdida de la soberanía y de colaboracionismo para aceptar la presencia de empresas trasnacionales que exigen trabajadores sumisos y no huelguistas.

Fidel Velázquez el líder perene de esa Confederación, ya desde su primeros años en la secretaría general, mostró su perfil traidor a los intereses de su clase, cuando durante la Segunda Guerra Mundial firma el “ *Pacto Obrero Industrial* en el que se comprometió a evitar las huelgas en ese período.

b. La formación, junto con otras organizaciones, de una gran conquistas obrera: la *Coalición de Sindicatos de la Industria Hulera*, que más tarde consigue una de las figuras legales de mayor defensa para los trabajadores: *el Contrato Ley*, un avance más allá del Contrato Colectivo de Trabajo.

c. . La conducta internacionalista y solidaria del SURTE se manifestó desde sus inicios.

El apoyo brindado a otras organizaciones nacionales e internacionales, destacando el ofrecido a los trabajadores españoles que lucharon contra Francisco Franco durante la Guerra Civil de aquel país

Sin embargo, los procesos de lucha no son lineales, existen tiempos de oscuridad, como los que vivió el SURTE, entre 1939 y 1957 cuando Jesús Yurén tomó el control, llevando al sindicato a perder su carácter democrático y combativo. Período en que también otras organizaciones gremiales estuvieron paralizadas.

Un nuevo despertar se generó a principios de enero de 1959, cuando los ferrocarrileros revisan el *contrato colectivo de trabajo* y demandan no sólo aumento salarial sino que se cumpla con el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo que obliga a las empresas con más

de 100 trabajadores a proporcionarles vivienda. Ante el incumplimiento de las demandas, se van a la huelga en marzo de ese año, que es declarada inexistente por las autoridades y la empresa y deriva en el despido de 20 mil trabajadores, encarcelan a Demetrio Vallejo, su dirigente principal y a más de 10 mil ferrocarrileros junto con maestros, estudiantes, trabajadores petroleros que se solidarizaron. La fuerza pública—granaderos, policías, militares—toman las instalaciones. La ciudad de México queda en los hechos en estado de sitio.

Una decisión importante marca al SURTE

Lo sucedido a los ferrocarrileros impacta al Sindicato de EUZKADI, las continuas traiciones al movimiento obrero de parte de Fidel Velázquez y sus corifeos, junto con su orientación gobiernista y sus continuas confrontaciones, los lleva a tomar una decisión que será su sello para siempre: **determina salir de la CTM, se torna en un Sindicato independiente.**

Durante los años subsiguientes la CTM intenta reincorporarlo a esa Confederación y ve su gran oportunidad de lograrlo en complicidad con la empresa Goodrich Euzkadi, cuando esta decide construir la planta No. 4 en el corredor industrial de El Salto. Entonces era la principal industria del ramo. El gobierno ofrece: “exención de impuestos, mano de obra barata procedente del campo, controlable y sin experiencia sindical”. La empresa intenta introducir a la CTM como su sindicato oficial, pero las cuatro plantas le hacen frente, el SURTE se transforma en el Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi (SNRTE) que consigue la titularidad, reafirma su autonomía y hace notar su tradición democrática y solidaria.

Desde los años 70s y los 80s arduas fueron las batallas para mantener ese sello independiente. La empresa coacciona a los dirigentes de los Comités Sindicales para que eviten las huelgas, permitan despidos, cedan las reivindicaciones y derechos laborales a la empresa, satisfagan los intereses patronales. El gobierno hace su parte al incrementar las acciones represivas contra los sindicatos. Se trata de neutralizar el actuar democrático del SNRTE.

En 1984 el dirigente Máximo Zamora cede terreno a la empresa y facilita que los charros tomen la dirección del SNRTE, estos firman un convenio de productividad con la empresa para la planta de El Salto y favorecen la desaparición de las plantas del Distrito Federal supuestamente por “incosteables”.

Cuando en 1989 el Grupo Carso de Carlos Slim compra la empresa, en la Planta 1 quedaban solamente 150 trabajadores agremiados, la mayoría de los miembros del SNRTE estaban en El Salto. La empresa para 1993 intenta acabar con el Contrato Ley, pero los sindicatos miembros de la *Coalición de Sindicatos de la Industria Hulera*, dieron una fuerte pelea para impedirlo.

En las siguientes elecciones sindicales del SNRTE, dos trabajadores de la planta de El Salto fueron electos: como secretario general, Manuel Rodríguez, y como tesorero, Jorge Wimber. Se abre una nueva etapa en la historia del SNRTE.

Nuevamente trabajadores con métodos de trabajo democráticos y con una actitud independiente y de defensa de los derechos de los agremiados asumen la dirección del Sindicato de EUZKADI. La tradición democrática del sindicato da un salto cualitativo fundamental.

Los tratados comerciales en acción

Desde los inicios de los años 90s el país se ve afectado por nuevos instrumentos del capitalismo neoliberal: los tratados “de libre comercio”. El presidente Carlos Salinas de Gortari en 1993 firma el *Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)* entre Canadá, Estados Unidos y México, que en 1994 entra en vigor, ante la oposición de muchos sectores de la sociedad que advertían que ese instrumento coadyuvaría al desmantelamiento de la planta productiva del país, del campo mexicano y lesionaría la soberanía nacional. Los vaticinios se han cumplido...

Salinas de Gortari promueve reformas básicas a la Constitución, que afectan a la planta productiva del país y a las condiciones del campo mexicano. Abre el país a los mercados internacionales, ofreciendo ventajas fiscales a los inversionistas extranjeros, facilidades para las exportaciones y trato nacional para las transnacionales. Asimismo garantiza mano de obra barata, y control para el ejercicio del derecho de huelga, entre muchas otras.

Esa *bandeja de plata* llena de concesiones que entrega a las compañías transnacionales, es bien recibida por la empresa alemana Continental Tire como una oportunidad para expandir sus mercados; así que en 1998 compra al Grupo Carso, las empresas EUZKADI y General Tire, en San Luis Potosí.

Sus primeras acciones son marcadas por un *Reglamento Interior de Trabajo*, una propuesta de productividad y un intento de desaparecer el Contrato Ley conquistado por los sindicatos de la rama hulera y defendido por el SNRTE; dichas acciones vulneraban los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo los sindicalistas no dan un paso atrás e impiden la trasgresión a sus derechos.

Las políticas neoliberales se refuerzan con el presidente Ernesto Zedillo quien prosigue con el empeño de su antecesor y firma en 1997 con el Unión Europea, otro instrumento de “libre comercio”, el *Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación (Acuerdo Global)* y en abril de 2000 el *Tratado de Libre Comercio UE-México TLCUEM* este último apuntala la parte comercial y financiera de la relación. Este acuerdo aparentemente difiere del TLCAN porque enuncia en el primer capítulo una *Cláusula Democrática y de Derechos Humanos* cuyos mecanismos jurídicos no han sido precisados a pesar de que serían una contención para evitar que las empresas europeas operen en México violando los derechos humanos en general y los laborales en particular.

En ese contexto de facilidades pro patronales de parte del gobierno, en el 2001, el SNRTE celebra elecciones. La empresa amenaza con cerrar la fábrica, si Jesús Torres sale electo como Secretario General, sin embargo esa amenaza es desoída por los agremiados. La transnacional entonces lanza otra ofensiva: intenta abaratar su producción en un 30 por ciento a través de aumentar la jornada laboral sin incremento salarial, suspender el domingo como día de descanso obligatorio, disminuir el pago de vacaciones, recortar la plantilla de personal y eliminar las utilidades. Esta situación es llevada a la Asamblea del sindicato, quien se niega a aceptar las exigencias patronales y no se amedrenta ante las advertencias de la Continental de cerrar la fábrica si no acepta sus condiciones. Los trabajadores se mantienen firmes e incrédulos de que la empresa cumpla con sus amagos. Sin embargo la Continental decide terminar unilateralmente su relación laboral con un mil164 trabajadores y el 16 de diciembre de 2001, cierra las puertas de la planta de El Salto..

La empresa, viola nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, con la complacencia del presidente del gobierno de la *transición*, Vicente Fox Quezada y del Secretario del Trabajo,

Carlos Abascal Carranza. Asimismo hace a un lado lo establecido en la Cláusula Democrática del Acuerdo Global entre México y la Unión Europea y otros convenios internacionales como los de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* y de la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)*.

Por su parte, la CTM, fiel aliada del gobierno y de la Continental Tire, permanentemente cuestionada por el SNRTE por las constantes traiciones a los trabajadores de la industria del ramo, inexplicablemente adelanta tres meses la revisión del Contrato Ley de la Industria Hulera—debía celebrarse el 12 de febrero del 2002, pero se lleva a cabo el 13 de diciembre del 2001. Es claro que ya estaba orquestado el cierre y requería dejar al Sindicato de EUZKADI sin la cobertura del emplazamiento a huelga. Adelantan el proceso de revisión para que no se impugne la clausura de la fábrica.

La dirección de la empresa Informa a sus accionistas que el motivo fue que “después de dos años de esfuerzos por implementar estándares de producción internacionales, fracasaron por diferencias con el sindicato”.

El SNRTE estalla una huelga el 20 de enero de 2002 en defensa de su fuente de trabajo

Así inicia una lucha de más de tres años, en la que los trabajadores enfrentan a una poderosa transnacional y a sus aliados: los gobiernos federal, estatal y municipal, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la Secretaría de Seguridad Pública, a la fuerza pública y en general a todas las órdenes de gobierno. Asimismo al sindicalismo corporativizado dirigido por la CTM y sus afiliados. Por su parte los organismos internacionales oficiales como la OCDE, o ejecutivos y legislativos de la Unión Europea y las misma OIT ven la lucha con displicencia y hacen *oídos sordos* ante las demandas del sindicato.

La huelga es declarada como *improcedente* por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin embargo el SNRTE solicita un amparo en contra de esa resolución, que le fue concedido en el mes de marzo del mismo año por la jueza del III de Distrito, María Silvia Aguilar. La Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que la calificación de *improcedencia* no figura en la Ley Federal del Trabajo (LFT). La huelga entonces es legitimada. Queda derrotada la ofensiva de la empresa y aunque no significa el triunfo total, le da un nuevo respiro al movimiento para continuar su denodada lucha contra la transnacional y el gobierno, reclamando la reapertura incondicional de la planta.

La Continental establece una estrategia de presión hacia las familias de los trabajadores para convencerlos de que tomen las liquidaciones, a través de llamadas telefónicas, cartas, visitas domiciliarias. Algunos se ven constreñidos por la situación misma y por su familia y deciden aceptar las liquidaciones.

Las autoridades, desde el presidente de la República y todas las instancias de gobierno, se convierten en aliados de la Continental en contra de la lucha de los trabajadores. Hacen todo lo posible para romper el movimiento, presionan jurídicamente, reprimen, avalan intentos de la empresa para corromper a los principales dirigentes con fuertes sumas de dinero, denostan al sindicato a través de los medios de comunicación, afirman en los foros internacionales que en México los derechos humanos son respetados y las leyes, normas, actas y acuerdos en materia de derechos laborales firmados por el gobierno mexicano, son acatados puntualmente.

¿Qué estrategia de lucha sigue el SNRTE en ese largo proceso?

La dirigencia del sindicato convoca a Asamblea a los trabajadores en ella es que deciden estallar la huelga pero además toman las siguientes medidas iniciales:

- Bloquean las entradas de la planta, y organizan guardias para impedir que Continental extrajera la maquinaria o reabriera la planta con esquirolas.
- Llamaron a una movilización con los trabajadores y sus familias en Guadalajara y establecieron plantones y manifestaciones.
- Organizan una gran marcha-caravana *por el empleo y la dignidad obrera*, caminando por los estados de Aguascalientes, Guanajuato, Hidalgo, Puebla, Estado de México, hasta el Zócalo de la Ciudad de México. Esta es cubierta por los medios nacionales de radio, prensa y televisión.
- Inician un camino de búsqueda de la solidaridad local, nacional e internacional con el movimiento de huelga, con otros sindicatos, organizaciones de derechos humanos, fundaciones, agencias de desarrollo, redes y asociaciones civiles y movimientos sociales de distinto corte.
- Deciden viajar a otros países y principalmente a Alemania, país sede de la Continental Tire.
- Se acercan a los medios de comunicación quienes asumen distintas posiciones: en su mayoría hablan de los “trabajadores intransigentes”, sin embargo otros articulistas asumen con seriedad el caso, profundizan y escriben más ampliamente sobre el problema y presentan las visiones de la empresa y del sindicato.

Los trabajadores mantienen la firme convicción de que existe una injusticia laboral, con un trasfondo político encaminado a eliminar el sindicato.

LOS FACTORES QUE LES PERMITIERON ALCANZAR EL TRIUNFO.

1. El uso del derecho fundamental de la clase trabajadora: la huelga

La huelga es el instrumento fundamental de los trabajadores y trabajadoras, es un principio jurídico y es un derecho en el cual se sostuvieron los trabajadores del sindicato de EUZKADI.

A través de la huelga, estallada el 22 de Enero de 2001, buscaron que imperara la justicia.

Los trabajadores afirmaron que la Continental no cumplió con el procedimiento establecido por la Ley Federal del Trabajo para solicitar un cierre legal de la planta como se señala en los artículos 433, 434, 435 y otros relacionados, ya que declaran que el cierre de una empresa únicamente puede realizarse por incosteabilidad notoria, agotamiento de la materia de trabajo, concurso o quiebra, incapacidad física o mental o muerte del patrón, lo cual debe acreditarse mediante el trámite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que apruebe o desapruebe.

También se irrespetaron Convenios y Pactos internacionales como el Convenio 87 de la OIT, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, el Acuerdo Global entre México y la Unión Europea y lo establecido en la OCDE.

No sólo la Continental violó sus derechos, sino también las autoridades gubernamentales de todos los órdenes lo hicieron, a pesar de que en el Convenio 87 de la OIT señala que “Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”...

La huelga fue calificada de *improcedente* y finalmente el 18 de febrero de 2004 la Junta de Conciliación y Arbitraje, la declara legalmente *existente y lícita*.

La estrategia jurídica seguida fue un gran acierto.

2. El apoyo de las esposas de los trabajadores y de sus familias

Ante el panorama adverso, las mujeres, esposas de los trabajadores, se comprometieron fuertemente en la lucha, pues no sólo aportaban para la manutención del hogar, el cuidado de los hijos, o el apoyo moral emocional al esposo y a sus acciones políticas, sino que se involucraron también en las tareas. Lo que les significó largas jornadas de trabajo.

Las madres, hermanas y las hijas también contribuyeron en el soporte para el movimiento de huelga, al igual que las compañeras de trabajo de algunas esposas que ya laboraban fuera del hogar, sea en instituciones, comercio informal o empresas.

Se trastocan los papeles tradicionales hombre-proveedor, mujer-dedicada al hogar y al cuidado de los hijos. La cultura conservadora de la región imbuida en sus usos y costumbres genera tensiones en las relaciones al encontrarse ante la nueva condición.

La estabilidad de algunos matrimonios se ve afectada por esas nuevas circunstancias, lo que lleva a las parejas a la separación y al divorcio.

Fueron procesos de aprendizaje tanto de las mujeres como de los hombres, Las resistencias de algunos trabajadores de aceptar el apoyo económico de sus esposas, y de verlas participar organizando mítines, *boteos*, en las guardias, en las gestiones en las dependencias públicas, en esas acciones que ellos consideraban *cosas de hombres*, generó fuertes conflictos pues no entraba en su marco de referencia cómo las mujeres se organizaran para participar en el movimiento; fue un rompimiento de esquemas social y culturalmente muy aprehendidos. Pero también los hombres que aprendieron a realizar labores en el hogar valoraron el trabajo doméstico y reconocieron que representa un aporte social y económico que las mujeres desarrollan sin remuneración.

Las mujeres y los hombres encontraron formas diferentes de enfrentar la existencia en común, las relaciones se mejoraron significativamente y avanzaron en sus niveles de respeto, solidaridad, conciencia política, de género y de clase. Este fue uno de los grandes frutos que la huelga produjo.

3. En la lucha por la resistencia el apoyo económico es factor básico

En los movimientos de huelga es frecuente recibir saludos, abrazos, adhesiones, pero si las luchas no van respaldadas de un apoyo económico es muy difícil que se logren sostener.

La Sociedad Cooperativa de Trabajadores de Pascual contribuyó semanalmente para pagar teléfono, viajes a México y gastos fundamentales que les permitía sostener el movimiento de huelga y los ayudó a sobrevivir todos esos años.

También consiguieron que un conjunto de organizaciones mexicanas y europeas los apoyaran para las movilizaciones y materiales que requerían para la propaganda.

Así como para realizar viajes, dentro del país y hacia Europa y Sur América, realizar acciones de cabildeo, establecer contactos políticos y sociales y apoyo económico para enfrentar la represión y potenciar la resistencia.

4. La unidad que mantuvieron los trabajadores.

Un pilar fundamental del movimiento fue la participación activa y responsable de la mayoría de los trabajadores que aceptaron el reto de involucrarse en el movimiento de huelga, los obreros resistieron en unidad, confiados de que luchaban por sus derechos, buscando respeto y justicia. Defendieron con dignidad su fuente de trabajo, su fuente de vida.

Enfrentaron junto con sus familias, desvelos, hambre, carencias, frío, incluso fallecimientos de 4 compañeros que no recibieron atención médica, gracias a que les quitaron la seguridad social. El mismo gobernador del estado, Francisco Ramírez Acuña, les negó todo apoyo. También durante los años de huelga, se vieron afectados por los decesos de padres y madres.

Hubo trabajadores heroicos que con problemas graves de salud, se les conminaba por sus mismos compañeros a que recogieran su liquidación, sin embargo expresaban, como lo hizo Jesús Salvador García Álvarez: *me voy hasta la tumba porque creo en esta lucha*. Esa actitud fue un gran estímulo para todos los demás de no abandonar el movimiento de huelga.

Algunos obreros que le apostaron a la lucha, tuvieron fuertes presiones familiares, incluso se separaron o divorciaron, pero a pesar de ello, resistieron y no desistieron.

Los huelguistas hicieron a un lado los miedos ante la incertidumbre de no saber cómo subsistir, a ser reprimidos, encarcelados, desaparecidos, asesinados...

Frente a la situación agudizaron su conciencia de clase, convencidos de que con organización, estrategia y fuerza, serían capaces de vencer a la transnacional por más poderosa y grande que fuera. Demostraron confianza en sus capacidades como clase trabajadora.

Se mantuvo en alto el ánimo y la certeza de que todo se arreglaría positivamente, aunque no tenían muy claro el final: quedarse con la planta.

Su consigna fue siempre: ***resistir un día más que la Continental*** .

5. La claridad y honestidad de la dirigencia

Una dirección sindical que tenga muy claros sus objetivos, que se acreciente ante los retos, que se deba a sus agremiados, que no traicione el movimiento y que sustente su actuar en la honestidad y la dignidad como principios, puede alcanzar sus metas por más difíciles que parezcan.

La dirigencia, encabezada por su secretario general, Jesús Torres Nuño, mantuvo informados a los trabajadores, tanto en reuniones y Asambleas, como a través de boletines informativos, acerca de los resultados de las negociaciones con la empresa y las autoridades, así como de los vínculos que iban afianzando con las organizaciones e instancias solidarias.

Incentivar a sus compañeros a no faltar a las guardias y a participar en las acciones, no fue sencillo, pero había que mantener la moral en alto. La actitud positiva generó confianza y esperanza en que tenían que resistir.

La Continental Tire y las autoridades utilizaron toda suerte de mecanismos de presión y represión para que levantaran la huelga. Nunca consideraron que rechazarían la oferta de la empresa de ¡Un millón de dólares! para que permitieran sacar las llantas de los almacenes y menos aún las propuestas millonarias del gobierno para “arreglar” el conflicto. La doble moral

del gobierno representada en el Secretario del Trabajo, se manifiesta al entregarles como obsequio una imagen de la Virgen de Guadalupe grabada en oro.

Solamente con principios sólidos y dignidad, se pueden defender los derechos laborales, algo totalmente contrario a lo que hacen los sindicatos de protección pro patronales y corporativos muy ajenos a la democracia y a la independencia sindical.

6. Una buena estrategia política

Los trabajadores consideraron fundamental sacar la lucha del territorio local y llevarla a lo nacional e internacional.

La primera acción de llevar a cabo la *Caravana por la dignidad y el empleo* de El Salto la Ciudad de México, favoreció que el conflicto fuera conocido ampliamente y encontrara personas, grupos y organizaciones solidarias.

Establecer contactos y lograr aliados/as en Estados Unidos, Europa, América Latina entre las organizaciones sociales, de derechos humanos, sindicales, fundaciones, movimientos diversos, algunos diputados mexicanos, parlamentarios/as europeos, académicos/as, escritores/as, periodistas de medios impresos y electrónicos, les permitió tener una mayor cobertura y fuerza para encontrar las soluciones adecuadas al conflicto. En un mundo globalizado, se requirió internacionalizar la lucha.

Varios videos-documentales fueron producidos durante la huelga y posterior a ella para dar a conocer el proceso de lucha y el triunfo logrado. Asimismo noticieros y programas televisivos nacionales y alemanes, dieron cuenta de ello.

Lograron que sus aliados/as apoyaran manifestaciones y pronunciamientos públicos en todos los espacios internacionales en donde el presidente Fox se presentaba para hacer declaraciones sobre las bondades y respeto a los derechos humanos y laborales. Cuestión que era rebatida por los trabajadores. Se trataba de presionar al gobierno mexicano y a la Continental a reconocer la huelga.

Su participación en eventos internacionales como el Foro Social Mundial, los eventos paralelos al Foro Económico y Social en Davos, Suiza, asambleas internacionales sindicales, encuentros relacionados con la lucha frente a los tratados comerciales y financieros, cabildos permanentes, fueron fundamentales para salir avante.

La asesoría del Partido Obrero Socialista (POS) con quien la dirigencia hizo buen equipo, les favoreció para ir explorando los distintos caminos políticos para alcanzar el triunfo.

En los viajes del sindicato EUZKADI a Alemania, los trabajadores buscaban lograr un desenlace beneficioso para todos y planteaban opciones. Lo principal era no recibir el dinero de las liquidaciones, puesto que eso representaba perder su fuente de trabajo. De ahí que entre las soluciones proponían que la fábrica se reabriera; fuera vendida al gobierno; se manejara como coinversión entre el gobierno y algún inversionista privado o incluso que los trabajadores se quedaran con la fábrica.

El resultado más novedoso y decisivo para el triunfo, fue ir directamente al corazón de la Continental y ahí dar la lucha. Hicieron contacto con la **Federación de Accionistas Críticos de Alemania**--una asociación de inversionistas a favor de la protección del medio ambiente, la justicia social y la defensa de los derechos humanos, con sede en Colonia, Alemania. Esta relación se consiguió a través de Manfred Stötter, un obrero jubilado de la Volkswagen. Esta

Federación les dio la oportunidad de entrar a las Asambleas de Continental en Hannover e incluso a intervenir y exponer lo que estaba sucediendo en México. Obligó a la Continental Tire a negociar las soluciones finales al conflicto.

La empresa alemana, considerada como respetuosa de las leyes laborales de los países donde opera, fue obligada a reconocer que en México los había transgredido. Quedaron al descubrimiento de la sociedad alemana y europea los actos violatorios contra los derechos de los trabajadores mexicanos.

“Para nosotros la discusión en torno a EUZKADI/TRADOC es un buen ejemplo de que una lucha sólo puede ser exitosa si esta es llevada y conducida en diferentes niveles: políticos (en la empresa, en lo comunal, regional, nacional e internacional) y en todas las formas posibles (huelgas, negociaciones, discusiones políticas a nivel parlamentario y del ejecutivo, en la OCDE/en los ministerios a nivel federal, en el plano jurídico como también en la opinión pública y en los medios) y que al mismo tiempo se despierte y se fortalezca la conciencia del por qué, tanto entre los participantes activos y como entre los que apoyan. Importante es el poder de convocatoria y trabajo conjunto con distintos grupos, organizaciones y personas: Trabajadores/as, científicos, juristas, personas de los medios de comunicación, políticos/as que en lo posible provengan de diferentes espectros de la sociedad – sindicatos, organizaciones no gubernamentales, iniciativas, redes sociales, iglesias, medios de opinión pública, grupos políticos, etc.” Astrid Rath (Dritte Welt Forum in Hannover) Dietrich Höper (Dritte Welt Forum in Hannover und InterSoli) Stephan Krull (Attac und InterSoli).

La huelga fue coronada con el triunfo. Más de tres años sin cejar en su deseo de conservar su centro de trabajo, la fuente de empleo de cientos de trabajadores, en quienes prevalecieron los valores de lealtad, honradez y unidad y que ahora son copropietarios. Los trabajadores con gran orgullo dicen: “hicimos realidad nuestro sueño: tener nuestra fábrica”.

EL CONVENIO PARA LA NUEVA SOCIEDAD

El 30 de mayo de 2004 en Asamblea General los obreros acuerdan por unanimidad iniciar formalmente las pláticas con Llanti Systems y Continental Tire, para concretar ese proyecto.

La Continental valoró la planta en 80 millones de dólares; negocia con Llanti Systems la venta de la mitad; la otra mitad la trata con el sindicato.

La Continental y el sindicato terminan pactando la entrega de la mitad de la planta como pago a sus salarios caídos, más el pago de las indemnizaciones por el despido de 587 trabajadores, las instalaciones, materia prima, y la maquinaria y le pide al sindicato 40 millones de dólares. El sindicato se opone aduciendo que tienen más de tres años sin trabajar y en el estira y afloja finalmente quedó que los trabajadores aportaran 10 mil pesos por la planta.

Estos acuerdos son dados a conocer públicamente de manera conjunta por Llanti Systems y el SNRTE a través de los medios de comunicación el 20 de agosto de 2004.

El gobierno mexicano aportó, 50 millones de pesos, útiles para la compra de refacciones, hacer un mantenimiento mayor ante los estragos del tiempo por haber estado sin operación y así rehabilitar la planta para hacer posible reactivar la producción de los neumáticos. Asimismo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) ofreció becas de capacitación, por otros 12 millones de pesos, que los trabajadores los dirigieron hacia cursos de cooperativismo. Por parte del gobierno estatal recibieron 8 millones de pesos para el mantenimiento y reparación de la subestación eléctrica.

Fue necesario crear una figura jurídica que legalizara la transacción, por lo que el 5 de diciembre de 2004 los miembros del SNRTE formaron la cooperativa: **Trabajadores Democráticos de Occidente, S.C. de R.L. de C.V. (TRADOC)**, fundada en base a los artículos 25, 26, 28 y 123 de la Constitución, la Ley General de Sociedades Cooperativas y las Recomendaciones 127 y 193 de la OIT; 587 fueron los socios fundadores, aquellos que permanecieron fieles al movimiento de huelga.

El SNRTE se mantiene como figura jurídica, por cuestiones de finiquito de solución por asuntos pendientes con algunos trabajadores inconformes, aunque ya no hay patrón que enfrentar.

El 18 de febrero de 2005, se les entrega oficialmente la planta como los nuevos propietarios y **el 25 de febrero del 2005 los miembros de TRADOC llevan a cabo un acto público de reapertura de la planta y de agradecimiento a todas las organizaciones** locales, nacionales e internacionales que ofrecieron su solidaridad durante todo el tiempo del conflicto

Después que la resistencia obrera triunfó frente a la Continental Tire ¿cuáles son los desafíos que los miembros de TRADOC han tenido que salvar para salir adelante como copropietarios de esta nueva empresa: Corporación de Occidente, S.A. de C.V. (COOCSA)

1. La fábrica es reconstruida.

Durante la huelga los trabajadores impidieron que Continental sacara materia prima, producto terminado y maquinaria. Pusieron alma, vida y corazón para recuperar la planta. La encontraron prácticamente en ruinas y con la maquinaria inutilizada. Sin embargo con la fuerza del amor que le tienen, su firmeza, creatividad y determinación, consiguieron habilitarla y echarla a andar en tan sólo 6 meses, labor titánica que ninguna otra empresa ha logrado superar en ese plazo. Jesús Torres Nuño dice que: *cuando los trabajadores sentimos que los medios de producción son nuestros ¡hacemos milagros!*

Los miembros de la nueva cooperativa se organizaron por áreas en grupos de trabajo voluntario. En las 64 hectáreas en donde se asienta la fábrica, hicieron labores de limpieza y reparación de las instalaciones y de la maquinaria rescatada.

La Cooperativa no sólo abrió un centro de trabajo sino un **Proyecto de vida** con muchos sueños involucrados, personales, de beneficios sociales: trabajo digno y seguro, vivienda, salud, recreación, educación, becas para trabajadores e hijos/as, fondos para la seguridad social y con una visión de largo plazo encaminada a transformar este país.

Los cooperativistas afirman que su reto principal es hacer crecer una fábrica autogestionada en un contexto capitalista global y neoliberal.

2. La competencia en un mundo globalizado.

En la negociación con Continental los nuevos propietarios adquirieron todas las instalaciones, la maquinaria y herramientas, sin embargo no entró el sello EUZKADI, el cual vale millones y tiene un gran peso comercial. Llanti Systems traía las marcas Blackstone y Pniustone, Empezaron a fabricar con esas marcas que no son tan conocidas en el mercado, pero con la misma calidad comprobada en diferentes laboratorios.

Sin embargo se les presenta una situación: dificultad para conseguir materia prima de calidad y en la cantidad necesaria. No se trataba de un problema sencillo de resolver. Su situación en el océano de la globalización los enfrenta a competir con las transnacionales llanteras como Michelin, Bridgetone-Firestone, Pirelli, Good Year o la misma Continental, acaparadoras de las grandes producciones de hule natural o de los elementos químicos derivados del petróleo. La Michelin es productora de su propio hule, tiene enormes plantaciones en Brasil y en Asia.

Fue necesario encontrar una salida a ese grave problema, ante lo cual se dieron a la tarea de buscar socios entre las grandes corporaciones llanteras, con quienes se sostuvieron conversaciones, pero éstas pretendían el despido de los/as trabajadores/as, cuestión inaceptable para TRADOC.

Llanti Systems se pone en contacto con la empresa multinacional estadounidense COOPER TIRE & RUBER CO. y establece relación con ella. De hecho sus directivos estaban buscando construir una planta en México, tenían proyectado hacer una inversión fuerte. Al conocer la planta, su historia y los problemas que enfrenta encuentran una ventana de oportunidad mutua y hace una negociación con Llanti Systems: ingresa inicialmente con un 37 %. Entonces en ese momento son tres socios en COOCSA; pero cuando COOPER aporta 14 millones más generando un aumento de capital y una nueva disposición accionaria. Llanti Systems vende lo que resta de su parte a COOPER quien se sitúa con 58% de las acciones y TRADOC queda con un 42%.

El aumento del capital, la apertura hacia el abasto de la materia prima y el desarrollo de nuevos mercados que aportó COOPER, además de tecnología, moldes, maquinaria y supervisión técnica en la calidad de la producción, permitió que la empresa se salvara de la quiebra.

Inicialmente TRADOC estuvo maquilando la llanta de COOPER (COOPER TIRE) al mismo tiempo que seguía produciendo las marcas *blackston* y *pniustone*, que en el acuerdo con Llanti Systems al retirarse de la sociedad, le sede los derechos de estos sellos a TRADOC. COOCSA adquiere materias primas de COOPER quien compra el 70 por ciento de la producción de la fábrica, la mayor parte para la venta en los Estados Unidos.

En la medida en que la empresa se mueve en un mundo capitalista, la crisis mundial que se desencadenó en el 2008 y cuando prácticamente todas las economías entran en recesión golpea a la empresa y la cooperativa se encuentra con un nuevo desafío.

También tienen la competencia de los tiburones chinos que surcan las aguas del mercado de neumáticos con desventajas para COOCSA. Sin embargo se abrió una coyuntura que les favoreció cuando en el 2009, el gobierno de Estados Unidos, el presidente Barack Obama, negoció en el marco de la Organización Mundial del Comercio (OMC), un arancel especial del 34 por ciento para las llantas de ese país oriental.

Un reto fundamental, es mantener calidad y excelencia en las llantas que producen, ese es un interés que comparten los dueños de COOCSA, porque un neumático requiere precisión en la construcción para que el producto salga en perfectas condiciones de calidad y seguridad, y que garanticen evitar riesgos para la vida del usuario. Esta certeza del consumidor en consecuencia, eleva el prestigio de la marca.

La planta exige inversiones para maquinaria, equipo, moldes que permitan diversificar los diseños de las llantas y estar en la punta en la competencia de los mercados globales. Sin tener una tecnología moderna en pocos años pueden quedar fuera de los mercados.

Actualmente exportan 70 por ciento de la producción que se va a Estados Unidos y 30 por ciento se queda en México.

En todos los años que llevan en la fabricación de llantas, ha habido momentos en que por diferentes motivos, técnicos, de inventario, financieros, de la producción, han tenido que hacer paros técnicos, lo cual significa que dejan de trabajar uno o dos días o disminuyen sus rendimientos temporalmente en un 20%, la cooperativa asume la responsabilidad de la planta y su producción, esa es una de las ventajas de ser co-propietarios porque comparten la responsabilidad y los riesgos cuando se presentan.

Cuando les entregaron la fábrica, un directivo de la Continental que asistió en representación de la empresa, hizo un comentario muy desafortunado: *Venimos a entregar el muertito*. Pero los cooperativistas dicen: “hoy el muertito goza de cabal salud y produce casi 20 mil llantas diarias”.

3. La comercialización. TRADOC tiene el gran desafío de la comercialización de sus propias marcas, *Blackstone* y *Pnustone*. En el inicio vendieron su producto a empresas-buitre como Wal Mart y Coppel, que jugaban con los precios y algunas veces vendían las llantas a cantidades menores que las que ofrecía TRADOC, con las consecuentes quejas de sus clientes. Además esas tiendas pagan a sus proveedores a su arbitrio. Esos mercados asfixian a los productores y terminan destruyendo las cadenas de distribución. Obviamente la cooperativa se salió de ese carril de distribución.

Empezaron comercializando en El Salto, Guadalajara y en el Distrito Federal y están empezando a abrir distribuidoras más grandes en Jalisco y en la ciudad de México; tienen la intención de que se conviertan en estaciones de servicio integrales con alineación balanceo y todo lo que conlleva rodar una llanta a partir de su venta.

4. La Administración de la planta. La cooperativa tiene un Consejo de Administración integrado por un presidente, un secretario, un tesorero, dos vocales, un Consejo de Conciliación y Arbitraje compuesto por tres miembros, así como un Consejo de Vigilancia, también formado por 3 miembros.

COOPER tiene cuatro miembros en el Consejo de Administración de COOCSA y TRADOC tres, ese Consejo es quien dirige la compañía. La presidencia de dicho Consejo se turna cada dos años, entre ambas instancias. Ese cargo ha sido ocupado por TRADOC en dos períodos y pronto le corresponderá otro período.

En el Consejo de Administración de COOCSA las decisiones se toman sólo si el 75 por ciento está de acuerdo, o 100 por ciento en el caso de las inversiones o ventas de activos. En otras palabras, todas las determinaciones de gestión se hacen por acuerdo entre las dos entidades.

Un aspecto relevante es que en la cooperativa se limitan las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, ni el presidente de la cooperativa, ni ningún representante del Consejo gana más que el trabajador cooperativista con mayor remuneración.

La forma de operar cambió significativamente, en el área de producción, se eliminaron las capas intermedias que constituían 200 empleados, el nuevo sistema terminó con los capataces ellos tenían que hacer informes y aplicar castigos. Ahora son de 20 a 30 socios

quienes son responsables y cada operador tiene definido el trabajo ha desempeñar y no requieren ser vigilados.

5. Están aprendiendo a ser cooperativistas.

Existe una enorme diferencia entre trabajar para un patrón explotador, dirigir un sindicato en la defensa de los derechos de los trabajadores frente a la patronal, que funcionar como obreros que administran una fábrica, cuidando los intereses de todos/as, con el patrimonio político que el sindicalismo con el SNRTE les legó, sin olvidar su origen, su clase y con una dirección política que le da rumbo al proyecto.

La capacitación y actualización permanentes han sido básicas para que la empresa camine; es un proceso en el que se asesoran con especialistas en el tema y con compañeros de otras cooperativas, universidades, escuelas y organizaciones que les comparten su experiencia. No sólo se trata de aprender a administrar y apropiarse de las tecnologías o los vericuetos financieros y contables, sino de que afinen su visión organizativa y política que favorezca el desarrollo de un proyecto de largo plazo.

Bregan constantemente con el individualismo que impera en la sociedad capitalista y que conduce a algunos de los cooperativistas, en ocasiones, a considerar que en tanto son copropietarios, trabajan para su propio interés y por lo tanto les es dado asumir actitudes de “empresarios” pequeño burgueses, en olvido de que son clase trabajadora y a ella se deben.

En otros casos algunos/as ven a los miembros del Consejo de Administración de TRADOC como si fueran patrones

Por esas actitudes, la dirección de la cooperativa tiene como prioridad, formar a las mujeres y hombres que trabajan ahí, de tal manera que comprendan, especialmente las nuevas generaciones, que la empresa existe porque se libró una lucha de más de tres años que implicó grandes sufrimientos, peligros y amenazas y no es solamente un trabajo que allega recursos para la subsistencia, sino que contribuya a cambiar las condiciones de vida del país. Los espejismos de que lo más importante es la productividad, pueden hacerles perder de vista la realidad social y política de México, por lo que se requiere una intensa formación cooperativa y política que le de sentido al proyecto.

Se ha ido formando una *corriente democrática* que está ocupada en desarrollar un plan de formación política para miembros de TRADOC. Busca fortalecer la conciencia de clase de los/as miembros de la cooperativa y trascender el puro interés económico; en las Asambleas lo comparte y realiza reuniones de puertas abiertas a todos/as aquellos/as que quieran tener un nivel de formación social, cooperativa y política más profundas. Intentan preparar e impulsar cuadros dirigentes que comprendan y asuman la importancia del proyecto, se ubiquen como dirigentes de una empresa, y ocupen cargos de mayor responsabilidad dentro de COOCSA y de TRADOC, labor que consideran prioritaria. Una cuestión fundamental es que analicen el panorama de la realidad nacional e internacional y reconozcan la importancia de insertarse en el movimiento de los trabajadores y trabajadoras a nivel local, nacional e internacional, con la mira en una transformación de la sociedad.

6. Creación de trabajo digno.

En el plan de Corporación de Occidente está el que se incorpore nueva gente al proyecto, ya sea en las áreas administrativas, técnicas o en la producción, lo que la constituye en un espacio de oportunidades para el trabajo y una posibilidad de aumentar la producción de los neumáticos. TRADOC está a cargo de la contratación y el reclutamiento de nuevos miembros de la cooperativa.

En el caso de los hijos e hijas, esposas o familiares de los cooperativistas, pueden ingresar a TRADOC si el propietario de los certificados les cede los derechos. Es una herencia y un patrimonio familiar que sigue de generación en generación; al mismo tiempo crece la fábrica y se beneficia al municipio de El Salto y poblaciones aledañas, que las convierte en una gran comunidad de trabajadores permitiéndoles avanzar en su desarrollo. (La población de El Salto se vio muy afectada en su actividad económica durante la huelga).

La tradición del *pase* aún subsiste en la cooperativa. Según lo conciben, el *pase* es el derecho a ingresar al trabajo, no a entrar directamente a la cooperativa. Funciona de acuerdo a un escalafón de los socios fundadores. Se utiliza cuando se requiere más personal.

Sin embargo en todos los casos cualquier persona que pretenda ser miembro de TRADOC tiene que ser aceptada por la Asamblea General. Un miembro puede ser despedido sólo con el consentimiento de la Asamblea, lo que ha ocurrido sólo en casos extremos.

Para efectos del ingreso de nuevos/as trabajadores y trabajadoras, se creó una cooperativa de servicio: Producción Empresarial (PROEM).

Toda persona que entra a trabajar a COOCSA forma parte de PROEM. Esta cooperativa de *transición*, funciona como un filtro ya que la gente, debe mostrar responsabilidad y buen desempeño en el trabajo, además de interés en ser socia de TRADOC, y, para que eso suceda, la Asamblea ha determinado que transcurran cinco años de labores. Esta modalidad permite fortalecer y enriquecer la membresía de TRADOC con gente nueva.

Este mecanismo de contratación que desarrollan, a primera vista, podría pensarse que es un outsourcing, pero dista de ello, pues las condiciones de trabajo son equitativas en lo que se refiere a ingresos, bonos, prestaciones y sobre todo a la oportunidad de convertirse en miembros de TRADOC y copropietarios/as de COOCSA.

En un inicio se planteó la remuneración igual para todos y todas, sin embargo se suscitaron desacuerdos, entonces la Asamblea propuso que se delimitaran tabuladores, para lo cual se hicieron sondeos en cada una de las áreas y se determinaron en base al conocimiento, la responsabilidad, la producción y la antigüedad. También se tomó en cuenta la experiencia en EUZKADI. Asimismo se acordó que “a trabajo igual, misma remuneración” “No se trata de que haya gente de primera y gente de segunda. Tampoco se sigue un esquema de constituirse en *patrones*. “Todos y todas somos compañeros y compañeras cooperativistas”.

La gente de nuevo ingreso tiene la misma remuneración y prestaciones dentro de la fórmula cooperativa de “adelanto al rendimiento”.

Los cooperativistas despegaron realizando un trabajo voluntario y luego consiguieron pequeñas percepciones, de 500 pesos semanales, después de 1.500. Actualmente se precian de tener ingresos mejores que las otras fábricas quien menos gana se lleva aproximadamente 12 mil pesos mensuales.

El tema de los *bonos* de productividad y asistencia, es otro incentivo importante, les impacta individualmente porque consiguen beneficios en apoyo económico y en días de descanso y a la vez repercute en la fábrica porque los índices de ausentismo disminuyeron considerablemente, la responsabilidad es recompensada. La rotación es prácticamente cero.

Los Certificados amparan los salarios caídos de un mil 141 días; éstos determinan la inversión de acuerdo al monto de los certificados. Los títulos de aportación obligatoria de cada socio son de 50 mil pesos. Los certificados de capital de riesgo se refieren a los salarios caídos.

Los dividendos están definidos en relación al capital de riesgo, calculado de conformidad al salario que percibían como trabajadores, multiplicado por los un mil 141 días de huelga y a partir de esa cantidad se establece el certificado de aportación. Los dividendos se calculan de acuerdo a las utilidades de la Planta.

7. Las mujeres conquistan los espacios de la producción.

La fábrica estaba dominada por los hombres, no se concebía que las mujeres pudieran trabajar en la producción por las características del trabajo y la cultura conservadora machista que prevalece en el sistema capitalista que marca las conductas en las patronales y en la misma clase obrera y en este sistema patriarcal que permea las conciencias y determina papeles a cumplir en la sociedad según el género y sexo. Sin embargo, la participación activa de las mujeres durante la huelga, fue uno de los sustentos fundamentales para lograr el triunfo frente a la Continental Tire. Su accionar, demostró inteligencia, capacidad, habilidad y fuerza, para salir victoriosas ante los distintos desafíos que se presentaron. Con eso construyeron confianza y demostraron que podían superar cualquier obstáculo y encontrar la manera de involucrarse en trabajos por pesado que estos fueran. Esa actitud les abrió los espacios para su ingreso en las áreas de producción de la fábrica, cuestión que con hechos han dado ejemplo de capacidad y desarrollo de su potencial como trabajadoras llanteras.

La apertura del Consejo de Administración de TRADOC para que las mujeres ingresaran a trabajar en las áreas de la producción fue un paso decisivo para avanzar en el logro de la presencia femenina en la fábrica, esto denota la existencia de una dirección con una postura de compromiso respecto al tema de género, con una militancia y una formación política.

Otro elemento que también influyó en esa apertura, fue la necesidad de darle perpetuidad a la participación accionaria de los cooperativistas; ante la ausencia de hijos o familiares varones, han ingresado hijas o esposas, lo que garantiza la continuidad del ejercicio de ese derecho.

A las primeras mujeres no les ha sido fácil porque ciertamente hubo algunos de sus compañeros que les llegaron a decir: “¡vete a la cocina!”, cuestión que nos las amedrentó pues siguieron trabajando bien comprometidas.

En otros casos donde sus padres o hermanos trabajan en la planta llega a suceder que quieren laborar en la misma área para vigilarlas, como una forma de supuesta *protección* y por otro lado los parientes no están exentos de bromas y burlas de sus compañeros al tener la participación de alguna de las mujeres de su familia en la planta.

Las mujeres se sienten orgullosas de haber logrado conquistar espacios en el ámbito de la producción y demostrar que son capaces de laborar en las distintas áreas de la planta, sin que les tengan que marcar el camino y no sólo eso, sino que tienen oportunidad de participar con opiniones, sugerencias y en las decisiones, lo que significaría que tomaran parte activa

en las asambleas. Esta situación se considera un reto pues aún existe una baja participación de las mujeres en esa instancia de decisión.

En lo que se refiere a las mujeres, esposas de los cooperativistas, que durante la huelga desempeñaron un papel destacado, desafortunadamente no han avanzado orgánicamente. Aún falta que ellas y las mujeres ubicadas en la producción, luchan por sus propias reivindicaciones como mujeres.

Sin embargo existen casos de algunas esposas que han venido dando saltos cualitativos en su formación profesional y están logrando insertarse en las escuelas de educación media y superior, lo que parecía impensable antes de la huelga.

A la fecha, de los 1100 miembros de la empresa aproximadamente 10% son mujeres

8. El retiro.

El otro factor de gran importancia, es la edad promedio de los socios de TRADOC, cercanos a los 60 años, lo cual perfila un futuro inmediato hacia las jubilaciones, derecho que ya se ha venido ejerciendo y que constituye otro desafío por las erogaciones que ello implica.

Ante el entusiasmo mostrado en la Asamblea en torno a la situación de las jubilaciones, se determinó un aporte adicional de 30 por ciento de acuerdo a su certificado.

Desafortunadamente la Cooperativa no tenía ese fondo de previsión social para poder hacer los pagos mensuales que se entregaban a los socios en proceso de jubilación. Para solucionarlo, dejaron de pagar las llantas a COOCSA y utilizaron ese recurso para cubrir el dinero de las jubilaciones, esa derrama les generó una deuda que tuvieron que enfrentar haciendo negociaciones con la empresa También propició conflictos al interior de la cooperativa puesto que había socios que no comprendían porque no se les había empezado a cubrir sus dividendos e incluso hubo quienes se atrevieron a decir que el Consejo Directivo estaba cometiendo fraudes.

Son ya alrededor de 150 socios los que se han retirado, mediante un esquema que les permite un promedio de 20 mil pesos mensuales.

Por otra parte si la gente entiende que posicionarse con neumáticos de mejor calidad, requiere de inversiones para renovar la maquinaria y que la fábrica tenga mayores resultados, consecuentemente eso redundará en aumento de ganancias para sus miembros y para quienes se retiran. Quienes tienen un mayor grado de conciencia reconocen el beneficio que implica no descapitalizar a la cooperativa, es una manera de mostrar el cariño y compromiso con una empresa que se logró conquistar a base de mucho esfuerzo y que se tiene que cuidar no viéndola como un botín personal sino entendiendo lo que significa para la clase trabajadora en su conjunto.

Su proyecto inicial fue asegurar el funcionamiento de la fábrica y lo han logrado. Han hecho inversiones fuertes en equipo y maquinaria, han aumentado la producción de los neumáticos y por lo tanto la comercializadora ha crecido; con ella pueden hacerse fuertes para responder a los compromisos con COOCSA, los socios de TRADOC que se retiran por antigüedad y aumentar el monto de los dividendos para todas y todos.

Esa relación empresa capitalista-empresa social que está presente en COOCSA, es un reto para los cooperativistas que quieren dar respuestas sociales y mantener una visión de clase democrática y solidaria.

Dentro del *Plan de Vida* está crear un fondo de previsión social para “dar una vida decorosa a los compañeros que se retiran”, como por ejemplo, para vivienda y servicios sociales, que beneficie ampliamente a sus familias y al mismo tiempo exista un fondo de apoyo a las luchas sociales como ha venido sucediendo con los vidrieros de San Luís Potosí, con San Salvador Atenco, los electricistas del SME, los mineros de Cananea.”

9. Las diferencias de concepción del proyecto de TRADOC.

Al interior de la cooperativa hay un pequeño grupo opositor conservador que de manera constante busca golpear a la dirección de TRADOC. Exponen que les parece increíble que un líder sindical resuelva el conflicto sin que haya recibido dinero de por medio y más aún que logren formar una empresa sin que sus dirigentes obtengan prebendas.

También los acusan de adquirir propiedades inmobiliarias en zonas de alto nivel adquisitivo de Guadalajara, además de un rancho en el estado. Hasta el momento no han podido ofrecer pruebas que validen esas acusaciones.

Por otra parte, se produjo un robo de materia prima en la planta, ante ese hecho tanto los opositores internos como los externos acusaron al Consejo de Administración de TRADOC e incluso a uno de los directivos de COOPER de ser cómplices de tal hecho. En realidad fueron los miembros del Consejo de Administración de TRADOC y directivos de COOPER quienes descubrieron a quienes participaron en ese ilícito e hicieron la denuncia ante las autoridades. El autor principal del robo pagó una parte de lo que había significado el hurto, sin embargo no cubrió todo lo que correspondía. Ahora se encuentra prófugo y existe una orden de aprehensión contra él y aún falta el proceso penal de los otros que están involucrados en el robo y venta de la materia prima extraída. El proceso aun continúa.

Algunos de los antagonismos vienen de tiempo atrás, de personas que vinculadas al gobierno de Vicente Fox tuvieron injerencia en las negociaciones para la solución de la huelga con Continental, en las decisiones del gobierno y en una posterior presencia para asesorar en la capacitación sobre cooperativismo. Sin embargo cada vez han ido agudizando su animadversión contra la dirección de la cooperativa y la han expresado incluso a través de la prensa y la radio y en distintos foros públicos. El principal detractor, Mario Rechy, ha logrado introducirse en el ámbito del grupo opositor interno a quien le ha proporcionado documentos que manejados fuera de contexto pueden ser utilizados para agudizar las contradicciones.

Los ataques de parte de ese opositor también se dirigen hacia las posturas políticas que los miembros de TRADOC han mantenido con respecto a sus acciones de solidaridad con los movimientos en huelga, como es el caso de Industrias Ocotlán.

Pareciera que estar consiguiendo avanzar e ir dando pasos exitosos en COOCSA y TRADOC, ha producido desacuerdo entre los distintos agentes inconformes que han tratado de inmiscuirse con los socios de la cooperativa. Ahora otro agente opositor, Jaime Hernández, se dedica a denostar el trabajo y la honestidad de los miembros del Consejo de Administración de TRADOC frente a sus acciones en la propia empresa y ante el apoyo que TRADOC ha venido brindando a los trabajadores despedidos de Honda, en el logro por conquistar un sindicato democrático en la zona industrial de El Salto.

El problema que TRADOC enfrenta es que los enemigos se han aliado, desde dentro y fuera. Han publicado en prensa y radio. Incluso se apostan en la entrada de COOCSA para difundir

volantes incriminatorios. Esta situación les resta energías, tiempo y esfuerzo para ocuparse más profundamente de las labores de la empresa y del apoyo a otros movimientos.

En las elecciones para el Consejo de la cooperativa que se celebra cada tres años, siempre hay una lista de izquierda y una de derecha. La derecha sostiene que los miembros deben prestar atención sólo a su propia planta y pasar por alto la solidaridad con las luchas de trabajadores en otros lugares. También quieren percepciones más altas, para las posiciones de "gestión" que están buscando.

Hasta ahora, la corriente de izquierda ha logrado ganar. Según mencionan, en ella están involucrados alrededor de 100 miembros de la cooperativa.

10. Hostigamiento del gobierno federal.

A través del Servicio de Administración Tributaria (SAT), del INFONAVIT y del IMSS, permanentemente son sujetos de observación y tienen continuamente auditorías. Desde que Enrique Peña Nieto llegó a la presidencia, les han retenido alrededor de 140 millones de pesos que el gobierno les tendría que devolver.

11. Seguridad, orden, limpieza y responsabilidad ambiental

Una de las primeras acciones responsables del cuidado del medio ambiente que se realizó en COOCSA, fue darle mantenimiento mayor a la planta de tratamiento de agua para evitar tirar el líquido contaminante al río Santiago, en ella el agua se procesa y se reutiliza en la misma planta y para riego de los jardines. Este ejemplo lo llevan a las empresas del corredor industrial de El Salto, que aún no tratan el agua.

Otras de sus iniciativas es que utilizan gas natural para evitar la quema de combustóleo en las calderas.

En el caso de su entorno, limpian la maleza que se genera con la poda de los árboles de mezquite, una parte se vuelve composta y otra se convierte en carbón lo que genera beneficios económicos a las personas que realizan esa labor mediante un convenio.

Comprometidos con el futuro

Desde el 2011 se ha establecido un concurso anual de dibujo infantil sobre los temas de seguridad, orden, limpieza y cuidado del medio ambiente con el objetivo “ de fortalecer el compromiso que tenemos con nuestra gente, nuestra planta, nuestra comunidad y con el medio ambiente”; en este concurso participan las hijas e hijos de los/as socios/as de TRADOC con la intención de generar conciencia en esas temáticas y contribuir con esta herramienta educativa a generar una cultura del cuidado y preservación de la vida.

Los trabajos de las niñas y niños participantes son publicados en unos calendarios anuales de mesa y de pared que se distribuyen internamente y al exterior como artículos promocionales para clientes y amigos de COOCSA.

En las distintas ediciones participan un promedio de 50 niñas y niños entre los 7 y 12 años de edad.

Con esas acciones dicen demostrar que además de ser una “planta de clase mundial” se consideran una “gran familia”.

12. La visión política de la dirigencia de TRADOC.

La trayectoria política y social de los principales dirigentes de TRADOC viene de muchos años atrás. Aporta el bagaje de su experiencia en el sindicato y de toda la lucha que tuvieron que enfrentar, a ello se suma algo fundamental: su formación como militantes de partidos comunistas y socialistas.

Al estar constituidos como sindicato su papel era defender los derechos de los trabajadores frente a la patronal. Hoy que son cooperativa pueden ser una forma de resistencia económica al capitalismo, sin embargo ese nuevo rol conlleva contradicciones de fondo, porque tienen que competir en un mercado capitalista globalizado que les obligó a asociarse con una empresa transnacional estadounidense para conseguir que la fábrica alcance los niveles deseables en esa competencia despiadada y a la vez persisten, desde una posición de clase y de género, en su compromiso de hermanarse con los movimientos obreros y populares.

Argumentan que con la proliferación de cooperativas en las fábricas o en un solo país, no se construye el socialismo, puesto que el mundo está inmerso en un mercado capitalista. Sólo si los trabajadores y las trabajadoras se insertan en un proceso revolucionario, con igualdad de género, con un proyecto diferente, será posible la ascensión al poder de la clase trabajadora, la transformación de la sociedad, y la posibilidad de construir otro mundo. Mencionan que ni “humanizando” al capitalismo, ni “democratizando” el modelo neoliberal, ni persistiendo en el sistema patriarcal es posible conseguirlo.

Referentes teóricos ideológicos en los que la dirigencia sustenta su proyecto

Los miembros militantes de TRADOC sustentan sus planteamientos políticos e ideológicos en Lenin, Trotsky y en lo más actual de la línea de Nahuel Moreno, y en general en la tradición marxista. Reivindican los temas de la independencia de clase, de la democracia obrera, de la rendición de cuentas, del poder de la base sobre los dirigentes. Condenan las burocracias en los sindicatos, la desigualdad entre la dirigencia y las bases. Mantienen el método de ir a las puertas de las fábricas con un periódico a dialogar con los trabajadores y trabajadoras, para invitarlos a organizarse democráticamente, a cuestionar a las dirigencias que no están cumpliendo con su papel primordial de la defensa de sus derechos y de revocar su mandato cuando incumplen con sus verdaderas funciones.

Pugnan por la construcción de direcciones en los movimientos que defiendan los derechos y las conquistas de los trabajadores y las trabajadoras, que mantengan un proyecto clasista, lo cual significa un trabajo duro de largo plazo. El tema de la dirección es crucial si se trata de llegar al triunfo. La propuesta es vencer a la patronal, a los gobiernos que la representan, a los líderes corporativizados, con principios sólidos, cimentados en un proyecto estratégico verdaderamente revolucionario, que no puede hacer concesiones en lo que se refiere a la honestidad, la conducta democrática, solidaria, internacionalista y clasista.

Este modelo es el que sigue el POS y lo que possibilitó que entraran en contacto con los trabajadores de EUZKADI y les llevara a establecer una relación política, particularmente con el grupo rojo que pertenecía al partido comunista. Durante diez años estuvieron dialogando y

colaborando; el corolario de ese proceso fue la incorporación de algunos de los miembros de ese grupo al POS y que ahora encabezan la dirigencia de TRADOC.

Hasta el momento no se puede afirmar que en la cooperativa todos/as sus miembros sean socialistas, la aspiración de esa corriente es que llegue la ocasión en que exista un consenso en ese sentido; afirman que se requiere de un proceso de formación social y política al interior y de una propuesta hacia el exterior que sea desarrollada como proyecto de la organización y que adquiera fuerza en sindicatos, organizaciones, movimientos, genere una alternativa para el país y trascienda sus fronteras en un esfuerzo internacionalista.

En el modelo que siguen, el planteamiento es muy complejo, pues hablan de modificar la dirección del movimiento obrero y propiciar que la base adquiera poder por sobre la dirigencia y al mismo tiempo hacen hincapié en que desde arriba, desde las dirigencias se formará a las bases. Todo esto en un contexto de destrucción de las conquistas sociales, de intensificación de las conductas pro patronales de los gobiernos, de una cultura antidemocrática que por décadas ha permeado la conciencia de la clase trabajadora. La escasa formación que existe, dificulta que en esas circunstancias se pueda modificar la estructura de las organizaciones sindicales y que de la noche a la mañana se vuelvan democráticas, de ahí la insistencia en un esfuerzo de formación política permanente.

El culto a la personalidad ha sido fomentado de tal manera dentro de los sindicatos, que la máxima autoridad, el secretario general, con su sola firma, es suficiente para modificar las condiciones de trabajo. Ese culto, es uno de los peligros que tienen las organizaciones y que en TRADOC se intenta combatir, entre otras maneras, manteniéndose el Consejo de Administración siempre en cercanía con todos los miembros de la cooperativa, fortaleciendo la conciencia de que son un proyecto político y social. Transformando esa cultura y esa práctica política, lo que conlleva una labor intensa y profunda de las organizaciones que aspiran a construir una sociedad democrática.

TRADOC se ha convertido en un bastión para las luchas sociales, tratando de apoyarlas en la medida de sus posibilidades, para que cada una triunfe, porque así fue como logró su propia victoria, gracias a la solidaridad nacional y el internacionalismo proletario. Estos son los principios que fundaron esta cooperativa

A la fecha los trabajadores cooperativistas tienen dos orgullos: ser los únicos en saber fabricar llantas con calidad-- “mejor que nadie”—y con capital mexicano, y, una gran claridad acerca de la idea de que deben ser un referente para la clase obrera y que ésta tiene que tener confianza en que puede triunfar.

TRADOC Y COOPER TIRE & RUBBER COMPANY, unidos en un objetivo común: construir llantas de calidad.

Una compañía transnacional estadounidense y una cooperativa mexicana TRADOC se unen para impulsar a la empresa: **Corporación de Occidente, S.A. de C.V. (COOCSA)** en el complejo industrial de El Salto, del occidental estado de Jalisco. Una relación de conveniencia mutua.

COOPER estaba interesada en construir una planta de neumáticos en México, un país de bajo costo, con una frontera común y las facilidades que brinda el Tratado de libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Encontró la que consideró adecuada en funcionamiento.

TRADOC, requería un socio que le permitiera enfrentar la crisis de insumos en la que se hallaba la fábrica. Una relación *sui generis*.

Al principio de la relación, hasta aproximadamente el 2009, TRADOC estuvo maquilando llantas a COOPER, esta transnacional comprobó la calidad de la manufactura de los llanteros mexicanos y quedó muy satisfecha con la producción de los neumáticos.

La relación con la transnacional, se percibe complicada aunque han logrado mantener una alianza de respeto mutuo, buena comunicación y autonomía, que ha coadyuvado a aumentar la producción y la comercialización y ha permitido que se empiece a generar riqueza repartida de manera colectiva, lo que establece una diferencia entre las empresas de carácter privado y una cooperativa de carácter social como TRADOC.

Las grandes empresas son muy celosas de los secretos tecnológicos, COOPER resguarda los derechos de propiedad intelectual cuidadosamente y la información hacia TRADOC. La cooperativa paga a la transnacional estadounidense por el desarrollo y asistencia tecnológica, además de tener acceso a las fórmulas de las mezclas que se utilizan en la construcción de los neumáticos.

En lo que respecta al abastecimiento de insumos, está siempre latente la amenaza de no contar con los materiales para la construcción de los neumáticos, ya que en el pasado TRADOC se encontró con problemas de materias primas, lo que la llevó prácticamente a la quiebra. La volatilidad en los precios de los productos y la energía, incluidos los del caucho, acero, petróleo y gas natural, así como la falta de disponibilidad de dichas materias primas o fuentes de energía, son factores a considerar en el panorama de COOCSA.

Entre COOPER y TRADOC se generó un conflicto de intereses: COOPER cerró una planta en Findlay, Ohio, bloqueando con éxito a sus obreros que presentaban demandas profundas a sus condiciones laborales y ante ello TRADOC envió una carta solidarizándose con el sindicato. Esto causó la irritación de COOPER y generó fuertes discusiones, en donde TRADOC les confirmó que son cooperativa, clase obrera y para ellos la solidaridad de clase está por encima de su alianza como co-propietarios, finalmente la situación se calmó.

Sin embargo, no se puede descartar que los conflictos laborales que se puedan generar en algunas de las empresas de COOPER en el mundo obligarían de nuevo a TRADOC a tomar una postura que entre en contradicción con su socio, y se llegue a una situación no negociable que lleve a un rompimiento en su relación y lo mismo puede suceder con las acciones políticas que TRADOC realice ante las cuales COOPER considere la existencia de un conflicto de intereses sin solución.

El sistema capitalista está dando tropiezos como se evidencia en los distintos levantamientos populares por todo el mundo, sean por motivos de hartazgos ante regímenes dictatoriales, pobreza creciente, cambio climático, destrucción de la biodiversidad, grandes flujos migratorios del Sur al Norte en busca de mejores condiciones de vida, altos grados de explotación hacia la clase obrera, que en determinadas regiones raya en la esclavitud. Pero si se considera un panorama más halagüeño para la clase trabajadora, puede generarse un agudizamiento en la lucha de clases que modifique la correlación de fuerzas y se abran nuevos caminos para el bienestar general.

En el fondo saben que COOPER es una empresa capitalista, en contienda con la clase obrera y están claros de que el convenio con COOPER no puede durar para siempre. Es la

contradicción de TRADOC de tener por socio una transnacional estadounidense. Sin embargo la dirección de la cooperativa no cesa en tener en la mira su proyecto político socialista.

Un aspecto clave es que TRADOC pueda mantener el estándar y las condiciones sociales de trabajo no sólo hacia el interior de la industria de neumáticos en México, sino también a nivel global, para mostrar a los movimientos de los/as obreros/as mexicanos/as y en el ámbito internacional que es posible que los trabajadores y las trabajadoras son capaces de construir experiencias exitosas.

SOLIDARIDAD INTERNACIONALISTA DE CLASE Y DE GÉNERO

La solidaridad es un principio fundamental para que las luchas de la clase trabajadora puedan tener éxito. El Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi se caracterizó por su conducta solidaria, y en su trayectoria, fue construyendo una forma de actuar más allá de luchar por sus derechos laborales propios enfocados en su centro de trabajo. Tuvo la claridad de trascender y comprender que este sistema capitalista neoliberal globalizado sólo puede ser enfrentado con la fuerza de la unidad de clase no solo a nivel local y nacional, sino a nivel internacional.

El sindicato de EUZKADI ofreció solidaridad en todo momento y recibió también el apoyo solidario de muchas organizaciones que coadyuvaron a su triunfo frente a la Continental Tire, y ese triunfo por la forma en que se logró, puede decirse que fue una conquista obrera global.

El apoyo de los *Accionistas Críticos* de Alemania les favoreció para intervenir en la Asamblea de Accionistas y presionar a la transnacional para que se resolviera la situación de injusticia.

Es interesante la horizontalidad en estos vínculos entre trabajadores/as de distintos países del Norte y del Sur, pues piensan, reflexionan y actúan conjuntamente para la defensa de sus intereses comunes. Construyen relaciones de colaboración e intercambio para el desarrollo de proyectos específicos y hacia futuro que conllevan un compromiso político.

Los miembros de TRADOC buscan que se desarrollen nuevas formas de reagrupación de la clase trabajadora, que la aleje de las prácticas corruptas y burocratizadas de las dirigencias de los sindicatos corporativizados y puedan surgir alternativas que promuevan la democracia y la independencia de las centrales sindicales oficiales, de los gobiernos, de los partidos políticos y de las mismas patronales con sus sindicatos *blancos*. Siempre con el propósito de dar impulso a la unidad obrera. Brindan apoyo a diversos movimientos de trabajadores y trabajadoras que luchan por la defensa de sus derechos laborales, de huelga, de libre asociación, de independencia sindical.

Asimismo contribuyen a generar una nueva visión acerca de cómo deben funcionar las organizaciones dando importancia a la rendición de cuentas, a la vigilancia sobre los recursos del sindicato y/o de la cooperativa, a mantener control sobre la dirigencia y a que tengan confianza para enfrentar a la patronal. Brindan apoyo moral, económico y político y les apoyan para mundializar sus luchas. Esto contribuye a gestar una nueva cultura obrera democrática e internacionalista.

En el intercambio con los distintos movimientos comparten principios fundamentales y herramientas que deben estar presentes en las luchas de resistencia de las distintas organizaciones:

Tener siempre presente su origen de clase proletaria y sentirse orgullosos/as de ser obreros/as y profundizar en la conciencia de clase. y en el tema de la igualdad de género.

Defender sus justos derechos frente a los poderes del capital y de los gobiernos y construir una nueva cultura dentro de las organizaciones gremiales.

Exigir vivir en un país en condiciones de vida digna, de respeto, de libertad, de justicia, de seguridad y de paz.

Tener confianza en que la sociedad puede ser dirigida por los/as propios/as trabajadores/as.

Afirman que en todas las empresas trasnacionales que operan en nuestros países los trabajadores/as deben impedir que les impongan sindicatos blancos, patronales o de las centrales corporativizadas y den la pelea para que reconozcan a los sindicatos democráticos, independientes y salgan a los países de origen de las empresas a exigir sus derechos y hacerlo junto con otros/as trabajadores/as de manera coordinada.

Impedir que les sean arrebatadas las conquistas que a lo largo de los años se han logrado como el derecho a la huelga, a la libre asociación, a tener autonomía e independencia sindical.

Buscar la unidad entre la clase trabajadora, sean obreros/as industriales, campesinos/as, cooperativistas, maestros/as, estudiantes, organizaciones de mujeres y feministas, sector terciario, ya que ante las ofensivas de los poderes políticos y patronales es imprescindible la unidad de frentes clasistas, puesto que las organizaciones separadamente no están en condiciones de fuerza para enfrentarlos.

En el afán de TRADOC por construir frentes de lucha de la clase trabajadora, promueve la unificación de la lucha internacionalista de los trabajadores de Continental Tire a nivel global, y considera que debe expandirse a otras empresas llanteras en América Latina y en el mundo. Asimismo busca reagruparse en plataformas nacionales desde la Nueva Central de los Trabajadores (NCT), o frentes de trabajadores/as por rama industrial y/o por obreros/as que laboren en empresas trasnacionales. Este empeño se extiende hacia el movimiento cooperativista.

Formarse y capacitarse en los niveles técnicos, administrativos, financieros, legales, que les correspondan según sus sectores laborales y muy especialmente en sus ámbitos políticos que les permitan dar un rumbo correcto al propósito de sus luchas. Proponen la formación cooperativa, sindical y política de las bases, a través de congresos, foros, talleres, asambleas, reuniones de trabajo. A ello se suma la participación en mítines, movilizaciones, marchas, caravanas, entre otros.

Impulsar la realización de seminarios internacionales con organizaciones hermanas, como los llevados a cabo en la Ciudad de México, Jalisco y San Luis Potosí, entre organizaciones sindicales, ejidales, de derechos humanos, marxistas, de mujeres, con internacionalistas, a través de los cuales puedan conocer y compartir sus realidades y definir estrategias de lucha conjuntas.

Una herramienta fundamental es la participación en eventos altermundistas, sindicalistas, cooperativistas, y de distinto corte social y político, a través de los cuales fortalezcan y amplíen las redes internacionales de solidaridad con las luchas de los/as trabajadores/as de México,

América Latina, El Caribe, Europa y otros países, como una expansión de lo que gracias a la importante huelga, del sindicato de EUZKADI, se extiende por el mundo y sirva de impulso a los trabajadores y trabajadoras para que se introduzcan en la lógica del internacionalismo.

La construcción de esta relación horizontal entre representantes de países del Norte y el Sur es un proceso que no sólo es alimentado por pronunciamientos sino que implica realizar viajes al exterior para darse cuenta de las condiciones políticas, sociales, culturales, económicas del país que se visita y a la vez informar acerca de la realidad propia. La participación en viajes para buscar solidaridad, favorece sus procesos de formación y resulta un aprendizaje para moverse en las esferas internacionales y abrir y estrechar lazos de solidaridad. Asimismo como parte de la estrategia de lucha se realicen campañas de presión hacia gobiernos y transnacionales que están afectando los derechos de los trabajadores y de los pueblos.

Con un gran sentido de compromiso con las luchas se formó el Comité de Solidaridad Internacional (KIS), un grupo de trabajo surgido en Alemania al que también se han integrado compañeros y compañeras iraníes interesados/as en la experiencia de huelga de EUZKADI y de la cooperativa TRADOC. Su propósito es coordinar las acciones de solidaridad con la Cooperativa y con los sindicalistas de Continental y la *Vidriera* de San Luís de Potosí. Para ello han realizado varios viajes a México y al mismo tiempo organizan las visitas a Alemania, de las representaciones de trabajadores y trabajadoras mexicanas que buscan el apoyo internacional para la solución de su problemática.

Otro de los muchos ejemplos que TRADOC puede compartir, es su participación en la formación de la Red Birregional Europa, América Latina y El Caribe *Enlazando Alternativas* como un espacio de reflexión, articulación y trabajo entre organizaciones y movimientos sociales de ambas regiones; con la intención de convergir y movilizarse frente a las empresas transnacionales y los gobiernos que pretenden imponer una integración subordinada Norte-Sur. Esta Red se pronuncia por fortalecer la cooperación, coordinación y solidaridad contra todas las formas de violación a los derechos fundamentales y por el control ciudadano de las corporaciones multinacionales, contra las políticas neoliberales de los gobiernos, por la defensa y profundización de las conquistas laborales y sociales. Además brega por la renacionalización de nuestros recursos y reservas naturales y de los servicios públicos privatizados.

Como iniciativa de esa Red, se constituyó el *Tribunal Permanente de los Pueblos sobre las Transnacionales Europeas*. Se trata de un Tribunal de opinión sin poder vinculante; su importancia se fundamenta en la visibilidad que da a las denuncias sobre el comportamiento de las transnacionales europeas en varios países y sectores, así como en las orientaciones que ofrece a los movimientos sociales para sistematizar y generar convergencias sobre la manera de proceder en el trabajo frente a las transnacionales.

El premio a EUZKADI/TRADOC que otorgó la asociación *Amigos de la Tierra, en Davos, Suiza*, fue promovido por las organizaciones internacionales: Food First Information and Action Network (FIAN-Internacional), instancia consultiva de la ONU, así como por German Watch y la Coordinadora Alemana por la Defensa de los Derechos Humanos. Es un reconocimiento a esta lucha paradigmática, que sigue en movimiento dando enseñanzas a las organizaciones de la clase trabajadora.

TRADOC tiene entre sus prioridades, difundir a nivel local, nacional e internacional, la lucha que sostuvieron con la transnacional alemana cuando operaban en el sindicato de EUZKADI y lo que han venido logrando como cooperativistas. Los medios utilizados son libros, artículos

periodísticos, revistas, vídeo documentales, programas de radio y televisión. Ejemplos de ellos son el libro de Enrique Gómez Delgado: *Ellos sí pudieron mirar el cielo* o el colectivo de James D. Cockcroft, Mario Alberto Nájera y Jesús Torres Nuño: *Testimonios de una Victoria Obrera del Siglo XXI*; también el documental de Michael Enger, *Los neumáticos vuelven a rodar*, transmitido en todos los continentes, en diferentes idiomas, por medio de la cadena televisiva *Deutsche Welle*. Publicaciones diversas y documentales que testimonian las experiencias que se han dado a conocer en español, alemán, inglés y farsi.

En Alemania se destaca el importante trabajo de Radio Flora que transmite desde Hannover el programa *La buena onda intercontinental* a través de Mechthild Dormund, *la voz de la solidaridad internacional*; informa sobre los movimiento de huelga y continúa comprometida con TRADOC, y con otros movimientos como los del Sindicato General Tire o el de los vidrieros de San Luís Potosí.

A nivel nacional, Radio Obrera, vehículo electrónico del SME de noticias nacionales e internacionales, entrevistas y análisis de coyuntura, donde TRADOC tiene un espacio semanal, dando cabida a miembros de los movimientos obreros y sociales para que su voz sea escuchada, evidencien las violaciones a sus derechos y den a conocer sus proyectos.

Seguir elaborando, editando y difundiendo la *Gaceta Obrera* y utilizarla como herramienta de análisis, formación, resistencia y acción entre los diferentes sectores de la sociedad y continuar participando en el órgano informativo de la Nueva Central de Trabajadores.

Tender siempre la mano fraterna a las organizaciones que estén enfrentando las arremetidas de las patronales nacionales y/o transnacionales y cubrirlas con acciones estratégicas solidarias.

Compartir experiencias y alentarlos/as en sus propios espacios de lucha hacia la resistencia y la esperanza en que unidos/as y organizados/as pueden triunfar. Un principio básico es no dejarlos/as solo/as, ni abandonados/as en su lucha.

En las circunstancias donde los miembros de los movimientos sufran represión, violaciones a sus derechos, encarcelamientos, reclusiones en prisiones de alta seguridad, reforzar los esfuerzos para acompañar esos procesos y pugnar por su liberación, como sucedió en el caso de los dirigentes del Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra de San Salvador Atenco, de trabajadores del SME, de los hermanos Cerezo o de trabajadores en Argentina, República Dominicana, por mencionar algunos.

TRADOC es un avance social que demuestra que no se requieren patronos, puesto que la clase trabajadora es capaz de administrar la producción y dirigir con excelencia, honradez y calidad humana. Confirman que *Las fábricas son de quienes las trabajan*.

Tejer una red de relaciones internacionales deja una gran experiencia que puede ser utilizada como herramienta para otros movimientos. La solidaridad obrera muestra su enorme valor.

TRADOC: se ha convertido en la esperanza obrera...

ENTREVISTAS

Entrevistas realizadas por María Atilano Uriarte a:

Alicia Ortega Delgado, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.

Bertha Becerra Martínez, el 08/09/02, en El Salto, Jalisco

Claudia Areli Briseño Alonso, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

Daniel Ortega Delgado, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.

Edith Sánchez Mora, el 08/08/21, en La Experiencia, Jalisco.

Esperanza Valle Aguirre, el 08/08/02, en El Verde, Jalisco.

Federico Martínez Barba, el 08/09/08, en Tonalá, Jalisco. El 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.

Francisco Javier Ramírez Márquez, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.

Gabriel Álvarez Ramos, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.

Graciela Frías Rodríguez, el 08/08/20, en Guadalajara, Jalisco.

Gustavo González Magaña, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.

Gustavo Martínez Ponce, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

Héctor Manuel Velázquez Becerra, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.

Humberto García Mena, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

Jesús Barba Pérez, el 08/09/02, en El Salto, Jalisco

Jesús Salas Castañeda, el 12/28/08, en la planta de El Salto, Jalisco.

Jesús Santillán López, el 12/28/08, en la planta de El Salto, Jalisco.

Jesús Torres Nuño, el 08/09/04, en Guadalajara, Jalisco. El 12/28/08, en la planta de El Salto, Jalisco.

Jorge Wimber Alvarado, el 08/08/19, en Guadalajara, Jalisco. El 12/28/08 en la planta de El Salto Jalisco.

Joselyn Martínez Velasco, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

José Arturo Rodríguez Anduiza, el 08/09/02, en El Salto, Jalisco

José de Jesús Quezada Figueroa, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.

José Luís Santillán López, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.

Juan Villa Arias, el 08/08/22, en El Verde, Jalisco. El 12/08/28, en la planta El Salto, Jalisco.

Laura Leticia Suárez Santana, el 08/08/26, en Guadalajara, Jalisco.

Lucía Alvarado Pérez viuda de Wimber, el 08/08/21 en Guadalajara, Jalisco

María Concepción Vélez de Hernández, el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.

María de Jesús Ochoa Silvestre el 08/08/19, en Guadalajara, Jalisco.

María Elena Quintero León el 08/09/04, en El Salto, Jalisco.

Margarita Hortensia Tejeda Rentarías, el 08/09/02, en El Salto, Jalisco.

Nayeli Gabriela Ramírez Díaz, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
Raquel Hernández Álvarez, 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
Rafael Espadas Gutiérrez, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
Raúl Vélez Sánchez, el 12/08/28, en la planta de El Salto, Jalisco.
Ricardo Alfaro Espinosa, el 12/08/28, en la planta El Salto, Jalisco.
Rosendo Castillo Amante, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
Salvador Almaguer Pérez, el 12/08/28, en la planta de el salto, jalisco.
Salvador Hernández Díaz, el 08/09/03, en El Salto, Jalisco.
Salvador Núñez Ruvalcaba, el 12/08/29, en la planta de El Salto, Jalisco.
Susana Guerra Toscano , el12/0828, en la planta de El Salto, Jalisco.
Toribio Ramírez Sánchez, el 08/09/04, en El Salto, Jalisco.

Compañeros y compañeras de organizaciones solidarias

Luz Elena Barrios Calleros, miembro del CEREAL,08/09/26, en México, D.F.

Salvador Torres Cisneros, Presidente del Consejo de Administración del Consejo Superior del Cooperativismo, S.C. de RL (COSUCOOP) y Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad Cooperativa de Trabajadores de Pascual, el13/02/06, en México, D.F.

Sergio Tolano Lizárraga, Secretario General de la Sección 65 del Sindicato Minero de Cananea, en ocasión del evento de conmemoración de los “10 años del inicio de nuestra más importante lucha” TRADOC, el 16 de Diciembre de 2011, en Guadalajara, Jalisco.

Trinidad Ramírez, dirigente del Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra, en ocasión del evento de conmemoración de los “10 años del inicio de nuestra más importante lucha” TRADOC, el 16 de Diciembre de 2011, en El Salto, Jalisco.

Astrid Rath (Dritte Welt Forum in Hannover) Dietrich Höper (Dritte Welt Forum in Hannover und InterSoli) Stephan Krull (Attac und InterSoli), entrevista vía correo electrónico. México-Hannover-México. Traducción español-alemán-español de Mechthild Dortmund, Radio Flora/KIS, el 13/07/03.

Hubert Brieden, historiador Alemán, Entrevista vía correo electrónico, el 13/07/02. México-Hannover-México. Traducción español-alemán-español de Mechthild Dortmund, Radio Flora/KIS.

Methchild Dortmund, entrevista vía correo electrónico, el 13/07/03, Hannover, Alemania.

Miembros del Partido Obrero Socialista-Movimiento al Socialismo (POS-MAS):

Enrique Gómez Delgado, el 08/09/10, en México, D.F. El 12//10/05, en México, D. F. El 12/10/09, en México, D.F. El 12//10/23, en México, D. F.

Francisco Cruz Retama, el 12/12/17, en México, D.F. El 13/02/04, en México D.F.

Leda Silva Victoria, el 08/09/12, en México, D.F. El 12/12/19, en México DF

BIBLIOGRAFÍA, HEMEROGRAFÍA, MESOGRAFÍA, VIDEOGRAFÍA, AUDIO GRABACIONES

Bibliografía

Atilano Uriarte, María. **Mujeres: Sustento de la Dignidad Trabajadora en la Huelga de Euzkadi**. Henrich Böll Stiftung: México, Centroamérica y El Caribe-Unión Europea. México, 2008.

Barajas, Jorge; de Buen Nestor; Dorantes, Álvaro; Gómez Delgado Enrique; Granados

Chapa, Miguel Ángel; Munguía Huato, Román; Olgún Reza, Hermenegildo; Ramírez

Márquez, Francisco Javier; Ruiz, Cuauhtémoc; Sepúlveda Luna, Carlos; Torres Nuño, Jesús. **Euzkadi. Crónica y parte de Guerra**. La Casa del Mago, Colección: Espejo de cada día. México, 2002.

Bartra, Armando. **El hombre de hierro. Límites sociales y naturales del capital**. UACM-ITACA-UAM. México, 2008.

Camacho Guzmán, Damián Gustavo. **Atenco arma su historia**. Tesis para optar el grado de Maestro en Desarrollo Rural-Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco. División de Ciencias Sociales y Humanidades-Posgrado en Desarrollo Rural. México, D.F. Noviembre, 2008.

Cockcrof, James D.; Nájera, Mario Alberto; Torres Nuño, Jesús. **Testimonio de una Victoria obrera del Siglo XXI. Una Huelga Internacionalista Ejemplar: La batalla de EUZKADI**. Ediciones Presente y Futuro. Guadalajara, Jalisco, 2008.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicaciones Administrativas, Contables y Jurídicas. Enero, 2008.

Gómez Delgado, Enrique:

-Ellos si pudieron mirar el cielo. La victoria obrera en Euzkadi. Ediciones El Socialista. México, 2005.

-Ellos si pudieron mirar el cielo. La victoria obrera en Euzkadi. 2ª edición corregida y aumentada. Ediciones El Socialista. México, 2008.

-Ellos si pudieron mirar el cielo. La victoria obrera en Euzkadi. 3ª edición corregida y aumentada. Ediciones El Socialista. México, 2010.

Gourfinkel, Nina. **Lenin**. Ediciones Grijalbo, Colección 70, No. 154. Barcelona, 1977.

Lenin, V.I. **Sobre el Internacionalismo Proletario**. Akal Editor. Madrid, 1975.

Ley Federal del Trabajo. Juridiediciones, 1ª Edición. México, 2007.

Meentzen, Angela-Gomáriz, Enrique.(Compiladores). **Democracia de Género una Propuesta Inclusiva**. Fundación Heinrich Böll. Ediciones Böll. El Salvador, 2003.

Millán Alarid, Alfredo Octavio-**Historia de la Lucha de Trabajadores de la CIA. Goodrich Euzkadi (1931-1987)**. Centro de Estudios del Movimiento Obrero Regional, A.C. México, 1988.

Moncayo Pablo Pascual; Trejo Delabre, Raúl. **Los sindicatos mexicanos ante el TLC**. Instituto de Estudios para la Transición Democrática-Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. México, 1993.

Orwell, George. **Rebelión en la Granja**. Grupo Editorial Tomo, 7ª Edición. México, 2010.

Poniatowska, Elena. **El tren pasa primero**. Santillana Ediciones. Prisa Ediciones. Punto de Lectura. México, 2008.

Sosapavón Baz, Jaime. **EUZKADI Una empresa con historia**. Continental Tire de México, S.A.de C.V. (Consulta 26 de febrero 2015). www.euzkadi.mx/imagenes/historia.pdf.

Soto Blanco, Cecilia. **Ceremonial en el Zócalo. Notas sobre resistencia obrera**. México, 1993.

TRADOC. **Bases Constitutivas. Ley General de Sociedades Cooperativas**. Noviembre, 2007.

Trotsky, León. **La Era de la Revolución Permanente**. AKAL Editor. Madrid, 1976.

Vallejo, Demetrio. **Mis Experiencias y Decepciones en el Palacio Negro de Lecumberri**. Museo de los Ferrocarrileros-Amoxotoca P5(Asociación de miembros del SME).

Victoria Alvarado, Gabriela. **La reconstrucción de identidad y acción colectiva del trabajador electricista de Necaxa**. Tesis para obtener el grado de Maestra en Estudios Sociales en la línea de Estudios Laborales-Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa-División de Ciencias Sociales y Humanidades-Posgrado en Estudios Sociales. México, D.F. Julio, 2012.

Hemerografía

Atilano Uriarte, María, Aguirre, Rodolfo. "Acuerdo Global/ TLC México-Unión Europea". Cuaderno 8-Aprendamos del TLCAN no más Libre Comercio. RMALC. México, 2007.

Atilano Uriarte, María- "Una verdadera alianza neoliberal planetaria, se desliza oculta por la vida de nuestros pueblos" (síntesis explicativa del Acuerdo Internacional sobre Comercio de Servicios (TISA) Centro de Promoción y Educación Profesional *Vasco de Quiroga*, A.C. Julio, 2015.

Avila, Tere. *Coordinación Alemana por los Derechos Humanos en México*. Mensaje. El Socialista 387.Especial 10 años de TRADOC, Diciembre 2014. p. 6.

Bobadilla, Eduardo. Sindicato Mexicano Electricistas. Palabras. ¡Un gran éxito nuestro acto! Informe a los trabajadores de PANRICO y a la lucha internacionalista por Enrique Gómez Delgado. Asesor de TRADOC. 27 de marzo 2014.

Brooks, David. "Al borde de la ruptura, el movimiento sindical estadounidense luego de 50 años". La Jornada-El Mundo. Lunes 25 de julio de 2005. p. 37.

Brooks, David. "La ruptura en la AFL-CIO, cuestión de egos, no de ideologías: sindicalistas". La Jornada. Viernes 29 de julio de 2005. p. 32.

Castillo Amante, Rosendo. "Breve Historia del Sindicato de EUZKADI". En. "10 años del inicio de nuestra más importante lucha". TRADOC. p.p.43-45.

Cobián R., Felipe. “Una empresa sin jerarquías” Proceso Jalisco Laboral No. 210, p.p.XII-XIII
Covarrubias, Jorge. “El abogado Jaime Hernández pierde otro litigio”. Proceso Jalisco, 29 de
Noviembre de 2014.

Comisión de Mujeres del POS. “En la lucha de clases también estamos las mujeres. Luchando
por construir un mundo diferente” En *Pluma*. No.14. Revista teórica del Movimiento al
Socialismo. Agrupación Política Nacional. Primavera de 2010. p.p. 40-43.

Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V.-Comunicado firmado por el apoderado Legal, Lic.
Ricardo Luís Martínez Rojas, dirigido al Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores
de la Cia. Hulera Euzkadi, S.A. con atención a Jesús Torres Nuño, Secretario General, el 16
de Diciembre de 2001. En “10 años del inicio de nuestra más importante lucha” Consejo de
Administración de Trabajadores Democráticos de Occidente (TRADOC) México. Diciembre,
2011. p.2

Consejo de Administración de Trabajadores Democráticos de Occidente (TRADOC) “10
años del inicio de nuestra más importante lucha”. México. Diciembre, 2011.

Corporación de Occidente (COOCSA) Calendarios “Tu seguridad es primero”. 2013, 2014.

Cruz Martínez, Carlos.Secretario General de la Sección 8 de Industrias Ocotlán. [
pertenece al Sindicato Nacional de la Industria Textil] *El Socialista*, 387. Especial 10
años de TRADOC. Diciembre de 2014. p. 8.

Cruz Retama, Francisco. Palabras.¡Un gran éxito nuestro acto! Informe a los trabajadores de
PANRICO y a la lucha internacionalista. Por Enrique Gómez Delgado. Asesor de TRADOC.
27 de Marzo 2014.

III Cumbre de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños, Costa Rica, 28 y 29
de Enero de 2015. “¡Los derechos humanos y la democracia en México sepultados en las
fosas de la corrupción, las injusticias y la impunidad!”. Carta de organizaciones sociales a
Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños
(CELAC). Enero, 2015.

EL INFORMADOR/Redacción “La historia. Cronología del movimiento de huelga del Sindicato
Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi” (2001-2005) 30 de Abril de 2007.

El Rebelde. “Tesis sobre el frente socialista”. 2ª Asamblea Nacional de Izquierdas
Socialistas”. Viernes 8 de Julio de 2005.

El Socialista No.354 Periódico del Movimiento al Socialismo- Agrupación Política Nacional.

“Contra el paquetazo económico y por el triunfo del SME”. Enero, 2010.

El Socialista No.355 Periódico del Movimientos al Socialismo- Agrupación Política Nacional.
“Por la Defensa de los derechos laborales, contra el desempleo y la carestía”. Marzo, 2010.

El Socialista 358 Periódico del Movimiento al Socialismo. Agrupación Política Nacional.

“Para Derrotar a Calderón a formar un Frente Nacional de Lucha”. Agosto 2010.

El Socialista 368 Suplemento Especial.”El Sindicato de EUZKADI dejó un legado de lucha y
democracia. Diciembre de 2011.

El Socialista 387 Especial 10 años de TRADOC. "TRADOC se consolida como una alternativa democrática, solidaria e independiente". Periódico del Partido Obrero Socialista-Movimiento al Socialismo. Diciembre, 2014.

Enlazando Alternativas 2 "Declaración Final" Cumbre Alternativa- Encuentro de Movimientos Sociales de América Latina, El Caribe y Europa. Austria, Viena. 10-13 Mayo, 2006.

Escuela Nahuel Moreno.(Materiales seleccionados por la Unidad Internacional de los Trabajadores-Cuarta Internacional (UIT-CI):

-La época de la decadencia capitalista-imperialista y de la revolución socialista internacional

- La polémica sobre el desarrollo de las fuerzas productivas

- Otros autores:

Holloway, John. "Cambiar el mundo sin tomar el poder" Ediciones Herramienta. Buenos Aires, 2002

Mandel, Ernest. "Nuestras diferencias con el *Comité Paritario y su Conferencia Abierta*. (reproducido por el PST, 1980)

Mandel, Ernest. "Trosky como alternativa". Xamá, San Pablo, 1995.

Katz, Claudio. "Capitalismo Contemporáneo: etapa, fase y crisis" en *Ensayos de Economía*. Medellín, Septiembre, 2003

Ross Leal, Pedro; Risquet Valdés, Jorge . "Fidel Castro y el PC Cubano" *La cuarta vía del poder*. Heins Dietrich, Buenos Aires, 2000.

Balaguer Cabrera, José Ramón. "La política de alianzas de la izquierda marxista en el inicio del siglo XXI". Cuba Socialista, No. 24. La Habana, 2002

-Moreno, Nahuel. "Las distintas etapas del siglo XX. Las etapas de la revolución socialista"

-Trotsky, León. "Sobre la Cuarta Internacional, la burocracia en la URSS y la Revolución política".

-"El pronóstico errado de Trotsky de que seríamos millones".

-Moreno, Nahuel. "Sobre la Segunda Guerra Mundial".

-"Los regímenes estalinistas y la revolución política"

-La etapa revolucionaria de la posguerra (43-89)

-Crisis crónica de la economía mundial.

- Crisis económica del socialismo en un solo país.

-La crisis de dirección de las masas revolucionarias

Material de análisis del POS, 2012

Gaceta Obrera. El periódico de la Clase Trabajadora. Publicación de TRADOC y el Taller de Contenidos:

-Año I Núm.1 Mayo 2012/ El Salto, Jalisco.

-Año I Núm.2 Junio 2012/ El Salto, Jalisco.

-Año I Núm.3 Septiembre 2012/ El Salto, Jalisco.

- Año I Núm.4 Noviembre 2012/ El Salto, Jalisco.
- Año I Núm.5 Febrero 2013/ El Salto, Jalisco.
- Año 2 Núm.6 Mayo 2013/ El Salto, Jalisco.
- Año 2 Núm.7 Julio 2013/ El Salto, Jalisco.
- Año 2 Núm. 8 Septiembre 2013/ El Salto, Jalisco.
- Año II Núm. 9 Diciembre 2013/ El Salto, Jalisco.
- Año II Núm. 10 Abril 2014/ El Salto, Jalisco.
- Año II Núm. 11 Agosto 2014/ El Salto, Jalisco.
- Año II Núm. 12 Noviembre 2014/ El Salto, Jalisco
- Año II Núm.13 Marzo 2015/ El Salto, Jalisco.

Gómez Delgado, Enrique. "La industria lanera mexicana. La lucha de los obreros de Euzkadi". Ediciones UCLAT-SNRTE, Colección Cuadernos de Formación Sindical, No.1. México, 2002.

Gómez Delgado, Enrique. Conclusiones del Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luis Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación de vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembro del POS-MAS.

González Nieto, Arnulfo; Herrera, Alfredo; Blas Brito, Mario(trabajadores de Uniroyal) "México: Los trabajadores en resistencia de Uniroyal comparten la historia de su sindicato". Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal

Helfrich Silke, Villarreal Jorge-Posiciones ante la 3a Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina, Caribe-Unión Europea. *En Enlazando Alternativas 2004-* Encuentro Social América Latina, Europa y el Caribe, Guadalajara, Jalisco, México, 25 al 29 de mayo de 2004. RMALC-CIFCA-ASC-TNI-Red Birregional América Latina, Caribe y Europa *Enlazando Alternativas*. México, 2004.

Madera, Leticia. "Triunfo en Euzkadi: como una Mesa con Cuatro Patas". Entrevista a Jesús Torres Nuño. En *Rebeldía*, No. 32. Junio, 2005. p.p. 22-29.

Milenio Jalisco. "Rechazo." *Los Correos del Público*, Martes 10 de junio 2014.

Montes de Oca Luna, José Humberto. Secretario del Exterior, Sindicato Mexicano de Electricistas .*El Socialista* 387, Especial 10 años de TRADOC Diciembre de 2014.p.5.

Munguía Huato, Román. "Premio a la resistencia obrera". Proceso No.1523/ Jalisco N° 61. 8 de enero, 2006.

Munguía Huato, Román. "Cooperativismo y autogestión". MILENIO Jalisco. Jueves 14 de Marzo de 2013.

Nueva Central de Trabajadores. Órgano Informativo:

-Diciembre 2014.

-Año1, Número 2 Marzo 2015.

Olaso, Francisco. "La silenciosa epopeya de las cooperativas". Proceso-Internacional/Argentina. No.1907. 19 de mayo de 2013.p.57.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Convenios 87 y 98”.

Organización Internacional de las Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios-Organización Sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI)

“Declaración mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado”. Aprobada por la Asamblea General de la ACI en Cartagena, Colombia, el 23 de Septiembre de 2005.

Orozco Contreras, Marcela. (Coordinadora).” La Reconquista Europea: Balance a 10 años del Acuerdo Global México-UE”. “Diálogo Político, entre la Utopía y la Realidad”. María Atilano Uriarte. Co-Edición: ECUADOR DECIDE- UNIVERSIDAD DE Guayaquil-RMALC. Ecuador, 2011.p.p.29-46.

Partida, Juan Carlos G.”Señalan anomalías en la Cooperativa TRADOC. Evasión de aportaciones de seguridad social” La Jornada-Corresponsal. Martes 7 de Octubre de 2014, Guadalajara, Jalisco. p.31.

Partido Obrero Socialista. Comisión de Organización. Propuesta de Plan de Acción presentadas por la *Corriente Político Sindical* 20 de Abril de 2013 e Informe sobre el 1º de Mayo de 2013.

Partido Obrero Socialista. *Corriente Sindical Bases y Objetivos* .Situación Nacional. 28 de Febrero de 2013.

Partido Obrero Socialista- Boletines de Discusión Interna. Congreso Nacional Extraordinario, 31 de Marzo y 1ero. de Abril de 2012:

-No. 1-15 de Febrero de 2012.

-No. 2- 27 de Febrero de 2012.

-No. 3- 27 de Marzo de 2012.

-No. 4- 29 de Marzo de 2012.

Pastrana, Daniela. “Tras 18 meses de huelga, Euzkadi apuesta al agotamiento obrero. Cierre patronal ilícito, resistencia obrera y sordera gubernamental”. “En 10 años del inicio de nuestra más importante lucha. TRADOC. p.p.25-26

Público. “Modelo cooperativo atrajo a Cooper Tire a El Salto. El CEO de la transnacional oficializó ayer acuerdo con llantera Corporación de Occidente. TRADOC espera que la alianza ayude a la fábrica a enfrentar crisis de insumos”. Guadalajara, Jalisco, 16 de Julio de 2008.

Revista RE- Lecturas Año VIII No. 16. Instituto Popular de Capacitación. Medellín, Colombia. Agosto-Octubre, 1993.

Seminario Internacional KIS-TRADOC-General Tire San Luís Potosí en Hannover Hamburgo, Alemania. Notas de María Atilano Uriarte. Abril, 2010.

Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. Ciudad de México-Guadalajara-San Luís Potosí. TRADOC. Notas de María Atilano Uriarte. Octubre 2011.

Schumaker, Jeff, Director General; Torres Nuño Jesús, Presidente del Consejo de Administración de COOCSA. 1er Concurso de Dibujo Infantil *Tu Seguridad es Primero*. Corporación de Occidente, S.A. de C.V. COOPER TIRES-TRADOC. Calendario 2011.

Torres Nuño, Jesús. Declaración en el artículo de Román Munguía Huato-“Cooperativismo y Autogestión” que cita en Milenio Jalisco , jueves 14 de Marzo de 2013.

Torres Nuño, Jesús. La Jornada,13 de Marzo de 2011.

TRADOC. Invitación. "10 años del inicio de nuestra más importante lucha". 16 de Diciembre, 2011.

TRADOC. Consejo de Administración de Trabajadores Democráticos de Occidente. Especial. "10 años del inicio de nuestra más importante lucha". 16 de Diciembre 2011.

TRADOC. "10 Años. Blackstone Tires". Informe de Administración de TRADOC 2014.

Tribunal Permanente de los Pueblos. "Políticas Neoliberales y Transnacionales Europeas en América Latina y El Caribe. Enlazando Alternativas-Fondazione Lelio Basso- Sezione Internazionale. Viena 10-12 Mayo de 2006.

Trotsky, León. "Mi Juventud". Ediciones Unión de la Clase Trabajadora. Partido Obrero Socialista-Cuadernos de Formación No.4. México, 2002.

UIT-CI. Revista. *Correspondencia Internacional*. Edición Especial "Tesis Políticas Mundiales. Una propuesta para las luchas del Siglo XXI". Buenos Aires, Argentina. Abril 2013

UIT-CI. Revista. *Correspondencia Internacional*. No. 35 Octubre. Buenos Aires, Argentina. Diciembre, 2014

Zibechi, Raul. "Crisis financiera: oportunidad para América Latina". La Jornada-Opinión. Viernes 10 de octubre de 2008.p.24

Mesografía

Cooper Tire. "The Cooper Way" (Consulta 16 de Julio 2014) <http://coopertire.com/about-us/the-cooper-way.aspx>

Cooper Corporate. "Code of Business Ethics and Conduct.(Consulta 18 de Julio 2014). <http://coopertire.com/coopertiresCorporate/media/documents/Code-of-BusinessEthics-and-Conduct.pdf>

Cooper Tire & Rubber Company. "About Cooper Tire & Rubber Company".(Consulta 18 de Julio 2014) <http://coopertire.com/about-us/our-company.aspx> visit <http://coopertire.com>, www.facebook.com/coopertire or www.twitter.com/coopertire.

Cooper Tire." Cooper among select Ohio and Michigan-based companies to receive insights from NASA Glenn Research Center Subject Matter Experts" Consultatios with Nasa Consulta 18 de Julio 2014). <http://coopertire.com/coopertire.com/news/Corporate-News-Releases/cooper-tir-To-Receive-R-S-Consultation-with-nasa.aspx>

Cooper Tire & Rubber Company "Board of Directors Elects" (Consulta 18 de julio 2014). <http://coopertire.com/news/corporate-news-releases/cooper-tire-rubber-company-board-of-directors-elec.aspx>

Cooper Tire. "History". (Consulta 16 de Octubre 2014). The Cooper Way <http://coopertire.com/about-us/the-cooper-way.aspx>

Cooper Tire. 100 years. "A strong Business Model. A strong Company for 100 Years" (Consulta 20 de Septiembre de 2014). <http://esmx.coopertire.com/cooper-tire-100-years.aspx>

Cooper Tire. "Investor Highlights" (Consulta 20 de Septiembre de 2014)
<http://coopertire.com/Investors-Highlights.aspx>.

Cooper Tire " Financials annual 2013" (Consulta 10 de Octubre 2014)
<http://copertire.comcoopertirescorporate/media/documents/financials/annual/2013.pdf>

Murguía Huato, Román. "Breve historia del sindicato de Euzkadi (Consulta 24 enero 2014).<http://mx.geocities.com/snrte2002/archivos/historia.htm>

Osorio, Alberto. "La Cooperativa que nació muerta". Proceso Edición Jalisco 14 de diciembre de 2012 (consulta 13 de febrero de 2013)

<http://www.proceso.com.mx/?p=328574>. "Entrampada, la Cooperativa de Ocotlán". Proceso Edición Jalisco. 22 de diciembre de 2012. (Consulta 13 de febrero 2013)
<http://www.Proceso.com/?p=36076>.

Rechy Montiel, Mario. (asesor del Senado de la República) "Sobre la simulación cooperativa y el outsourcing" Proceso 29 de diciembre de 2012 (Consulta 13 de febrero de 2013)
<http://www.proceso.com.mx/?p=328574>.

Vídeos y Audiograbaciones

Video tomado por Jesús Yáñez durante el Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí .

Alvarado Pérez, Lucía, Graciela Frías Rodríguez, María de Jesús Ochoa Silvestre, Leda Silva Victoria, Genoveva Ramírez, María Concepción Vélez, María Atilano Uriarte y otras mujeres esposas de los cooperativistas de TRADOC, sin registro de sus nombres, se ofrece una disculpa. Hablan sobre los temas de las mujeres en el Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación de vídeo tomado por Jesús Yáñez., miembro del POS-MAS.

Brieden, Hubert, historiador alemán, Georg Peper y Veith, Boris, trabajadores alemanes/KIS, Mechthild Dortmund, Radio Flora/KIS. Traductora y comentarista. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí . Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación en vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembro del POS-MAS.

Castillo, Rosendo; Gómez, Enrique; Atilano María; plática en Hannover, organizada por KIS y compañeros y compañeras solidarios/as durante la visita de una delegación de mexicanos/a en abril de 2010. Vídeo.

Dortmund, Mechthild. Participación. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí . Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación en vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembro del POS-MAS.

Enger, Michael. "Los neumáticos vuelven a rodar". Primer lugar. Encuentro Hispanoamericano de cine y vídeo independiente. "Contra el silencio todas las voces" 2010. 26 minutos.

Salomé Herber Aguilar, Secretario de Conflictos Sociales y de la Vivienda del Comité Ejecutivo Nacional de la Sección 65 del Sindicato de los Mineros de Cananea. Palabras.

Grabado por María Atilano Uriarte, durante el evento de conmemoración de los “10 años del inicio de nuestra más importante lucha”, 16 de diciembre 2011, Guadalajara, Jalisco.

Sindicato Mexicano de Electricistas. Ponencia presentada en Guadalajara en ocasión del evento de conmemoración de los “10 años del inicio de nuestra más importante lucha” TRADOC. grabado por María Atilano Uriarte, el 16 de diciembre de 2011, en Guadalajara, Jalisco

Taghadossi, Farkhonde, matemática, maestra socialista. Pertenece al Foro del Tercer Mundo, uno de las organizaciones que apoyó el movimiento de EUZKADI. Dejam Tabah, Sara; Hashemi-Asl, Kobra Comité de Solidaridad con los Trabajadores Iraníes en Alemania. Naghipour, Kiumarz. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí . Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación en vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembro del POS-MAS.

Torres Nuño, Jesús, Federico Martínez Barba, Rosendo Castillo Amador, TRADOC. Willebaldo Gómez, Zuppa, UNAM Facultad de Economía. Román Murguía Huato, Universidad de Guadalajara,. Federico González, General Tire. Francisco Cruz Retama, Enrique Gómez Delgado, POS-MAS. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí . Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación en vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembro del POS-MAS.

Torres Nuño, Jesús. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación en vídeo tomado por Jesús Yáñez.

Trabajadores de Honda. Palabras. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis. 17 al 25 de Octubre 2011. Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí.

Ramírez, Trinidad. Dirigenta del Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra. Mensaje. Seminario Internacional para la Solidaridad y la Acción de los Trabajadores de la Industria Hulera ante la Crisis Ciudad de México, Jalisco, San Luís Potosí 17 al 25 de Octubre 2011. Notas presenciales de María Atilano Uriarte y grabación en vídeo tomado por Jesús Yáñez, miembro del POS-MAS.

Velásquez Piña, Hugo. Miembro del SME. Ponencia presentada en Guadalajara, Jalisco en ocasión del evento de conmemoración de los “10 años del inicio de nuestra más importante lucha” TRADOC. grabado por María Atilano Uriarte, el 16 de Diciembre de 2012, en Guadalajara, Jalisco,

SIGLAS

ACUERDO GLOBAL-Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación.

AFL-CIO- Federación Laboral Americana-Congreso de Organizaciones Industriales.

ASC- Alianza Social Continental.

ASPA-Asociación Sindical de Pilotos Aviadores.

ATTAC- Asociación por la Tasación de las Transacciones Financieras y de Ayuda a los Ciudadanos.

ATM-Alianza de Tranviarios.

BURKO-Coordinadora Alemana para el Internacionalismo

CEREAL-Centro de Reflexión y Acción Laboral.

CIGO-Colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad.

CIFCA-Iniciativa de Copenhague para Centroamérica y México.

CGT-Confederación General del Trabajo- (Francia)

CNDP-Comité Nacional de Defensa Proletaria.

COSUCOP Consejo Superior del Cooperativismo S.C. de R L.

CROC- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

CTM -Confederación de Trabajadores de México.

CNTE -Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación.

DIF- Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia.

FIAN-Red de Acción e Información, la Alimentación es Primero.

FPDT- Frente de los Pueblos en Defensa de la Tierra.

FUTINAL- Frente Único de Trabajadores de la Industria del Caucho de América Latina.

ICEM- Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas

IGM- Sindicato Metal-Mecánico (Alemania)

IMSS- Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT- Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

ITESO- Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente.

JFCA-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje-

KIS-Comité de Solidaridad Internacional (Alemania).

NASA-National Aeronautics and Space Administration.

NCT Nueva Central de Trabajadores.

OIT-Organización Internacional del Trabajo.

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
OMC- Organización Mundial de Comercio.
ONU-Organización de la Naciones Unidas.
PNR-Partido Nacional Revolucionario.
PIB- Producto Interno Bruto.
POS-MAS-Partido Obrero Socialista-Movimiento al Socialismo.
PRI- Partido Revolucionario Institucional.
PYMES-Pequeñas y Medianas Empresas.
RMALC-Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio.
SAT-Servicio de administración Tributaria.
SITUAM Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.
SME-Sindicato Mexicano de Electricistas
SNRTE- Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera EUZKADI.
SNTGTM-Sindicato Nacional de los Trabajadores de General Tire de México.
STyPS- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
SURTE-Sindicato Único Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi.
SUTERM-Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.
TLCAN-Tratado de Libre Comercio de América del Norte-
TLCUEM-Tratado de Libre Comercio UE-México-
TNI-Transnational Institute-(Países Bajos)
UE-Unión Europea.
UNT-Unión Nacional de los Trabajadores.