

Parte 4/2:

El reglamento de remuneración

En Mondragón las relaciones salariales entre el trabajo ejecutivo y el trabajo de campo o fábrica que gana un salario mínimo están convenidas. Estas relaciones varían desde 3:1 a 9:1 en diferentes cooperativas, y con una media de 5:1. Es decir, el gerente general de una cooperativa de Mondragón promedio gana no más de 5 veces más que el salario mínimo teórico pagado en su cooperativa. En realidad, esta proporción es menor, ya que hay pocos trabajadores-propietarios de Mondragón que ganen el salario mínimo, ya que la mayoría de los puestos de trabajo son especializados y se clasifican en los niveles salariales más altos. La proporción del salario de una cooperativa es decidida periódicamente por sus trabajadores-propietarios a través de una votación democrática.¹

En comparación con trabajos similares en las industrias locales, los salarios de los gerentes de Mondragón son considerablemente más bajos (ya que algunas empresas pagan a sus gerentes cientos de veces más que al empleado peor pagado de la empresa) ² y equivalentes al personal directivo intermedio, técnicos y niveles profesionales. Los niveles salariales más bajos en Mondragón son en promedio un 13% más altos que los pagos por los trabajos similares en las empresas locales. Las tasas de impuesto progresivo de España reducen aún más la disparidad en la remuneración.²

¹ Herrera, David (2004). "Mondragon: a for-profit organization that embodies Catholic social thought." (PDF). Review of Business. The Peter J. Tobin College of Business, St. John's University. 25 (1): 56–68. Retrieved August 29, 2014.

² Vincent Navarro, What About Cooperatives as a Solution? The Case of Mondragon, CounterPunch, 2014.04.30

