

BASES PARA UN REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

Primero. Se parte del principio de que la cooperativa es sociedad de personas y que en su constitución y funcionamiento como empresa en primer termino cuenta la persona y lo instrumental queda supeditado a la dignidad y exigencias de la persona. El capital al servicio de la persona.

Segundo.

En definitiva en el regimen y gobierno de las cooperativas cuentan las personas no propiamente en función de sus capitales sino de su cooperación personal al desenvolvimiento de las mismas. Cada persona integrada en la cooperativa tiene un puesto y ejerce una actividad y la influencia suya en la vida y marcha de la entidad es la que corresponde a la categoría e influencia de su trabajo, por lo que se adopta como formula adecuada de participación social la correspondiente a la clasificación profesional en el seno de la empresa.

Tercero.

Es natural que el que trabaja más perciba más utilidad, pero las diferencias excesivas en la participación del fruto del trabajo o en las remuneraciones rompen la armonía o equidad natural. Para que por un lado cada uno tenga interés en rendir más y por otra para que tampoco existan en el seno de esta cooperativa diferencias demasiado grandes se adopta la escala de uno a tres, que comprenda desde los peones hasta el director o técnicos para el percibo de anticipos laborales clasificando a todo el personal con coeficientes correspondientes analogos a los del ramo laboral reconocidos en la reglamentación laboral corriente.

Cuarto.

Esa misma clasificación profesional puede y debe servir de base para la participación social de forma que cada uno tenga el voto cualificado correspondiente a su categoría.

Quinto.

Para que el trabajo sea progresivamente fecundo necesita contar con un capital adecuado y hay que tender a que la cooperativa disponga de capitales crecientes que correspondan al nivel de vida y de progreso creciente. En primer lugar se conceptúa al capital como medio indispensable, que ha de ir aumentando al ritmo del progreso y del crecimiento de la cooperativa. Así como se paga más al que más trabaja y conviene que cada socio tenga el maximo interés en trabajar lo más que pueda dentro de unos limites humanos, de la misma forma hay que procurar que cada socio aporte o ahorre lo más que pueda para que esta cooperativa se desenvuelva por propios medios sin depender de elementos extraños. La aportación a capital cedido será forzosamente igual: constituye el fondo irrepartible con las reservas. En concepto de capital retenido cada uno puede aportar la cantidad que pueda dentro de lo que la ley actual permite. Puede aportar más en concepto de capital voluntario. Todas las aportaciones se corregirán con arreglo a los índices de previos ponderados al por mayor de artículos industriales publicados por el Instituto Nacional de Estadística. Los reintegros y el abono de los intereses se hará con arreglo a dichas cifras corregidas en cada ejercicio, con el pertinente

descuento de cinco a veinte por ciento cuando la baja es voluntaria y pueda perjudicar al desenvolvimiento de la cooperativa, a discreción de la Junta Rectora.

Al capital retenido y voluntario se pagará el cuatro y medio por ciento anual, cuyo importe tendrá la consideración de remuneración mínima ordinaria.

Sexto

Una vez abonados los anticipos laborales, que deberán ser del nivel medio existente en las tres primeras empresas de Mondragón, reservado lo correspondiente a los fondos de reserva y obras sociales, lo que queda, se redistribuirá en proporción a la masa de anticipos laborales e intereses de capitales aportados de cada socio.

Septimo

El órgano de gobierno de la sociedad son la Junta General de socios y la Junta Rectora que será nombrada en su totalidad por dicha asamblea general de socios. Pero se debe tener en cuenta que aquí no solamente existe una sociedad, sino que existe una sociedad para que funcione a su respaldo una empresa capaz de proporcionar medios de vida y progreso a sus componentes. Es indudable que el éxito de la cooperativa depende de la forma en quevaya la empresa, se organice el trabajo, se proceda a las adquisiciones y ventas, se organicen estas actividades. Por eso una vez que los socios han nombrado a su gusto la Junta Rectora, esta Junta debe proceder a la organización de la empresa estudiando y planeando su actividad y afanes. Pero hace falta un órgano ejecutivo, constituido por personas de la entera confianza de la Junta con movilidad y capacidad para hacer rentables todos los esfuerzos. Este órgano ejecutivo es la Gerencia y por eso se procede a la constitución de un Comité de Gerencia que puede quedar integrado por el Presidente de la Junta Rectora, por el Jefe Administrativo y el Jefe de Producción o actividad general. Este Comité deberá responder de su gestión ante la Junta Rectora, pero sus componentes deben disfrutar de autoridad y responsabilidad suficiente para imprimir la adecuada agilidad a la entidad.

Se debe considerar necesaria la creación de esta Gerencia cuya composición y atribuciones fijar'a según los estatutos aprobados la Junta Rectora.

Octavo.

El establecimiento de una nueva sección de producción dentro de la cooperativa se considerará sumamente interesante y en este caso es viable por la incorporación de dos empresas existentes a TALLERES ARRASATE con su experiencia y con sus medios. Esta nueva sección se conjuga perfectamente con la orientación del taller en funcionamiento ya que sus productos van dirigidos a un mercado de demanda y características muy distinto de aquel otro para el que trabajan los actuales talleres.

Noveno

Al caso de un año de actividad y experiencia TALLERES ARRASATE puede sentirse satisfechos de su gestión tanto en el aspecto interno de su desenvolvimiento cuanto de su afortunado encuentro en otro plan de intereses comunes con las razones sociales TERA y PASILLO MUCICA