

ACADEMIA GALLEGA DE JURISPRUDENCIA Y LEGISLACION

LA COGESTION O PARTICIPACION
DE LOS TRABAJADORES EN LA
ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS

Discurso leído el día 22 de enero de 1970,
en la solemne sesión de ingreso del académico

ILTMO. SEÑOR

D. GERARDO ABAD-CONDE Y SEVILLA

y contestación del

ILTMO. SEÑOR

D. JOSE LUIS LOPEZ MOSTEIRO



LA CORUÑA

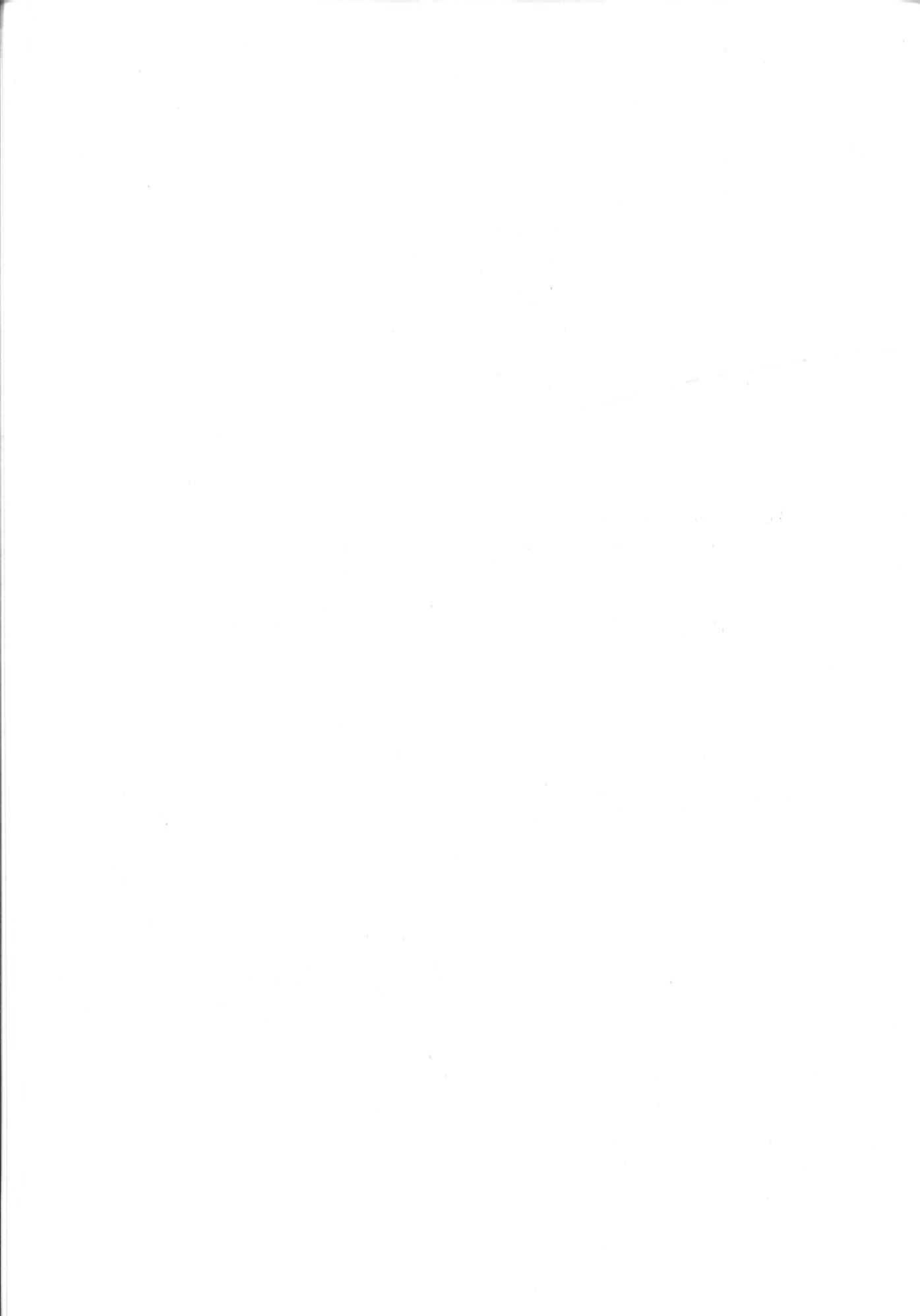
1971

DEPÓSITO LEGAL: C - 196 - 1971

Imp. MORET - M. de Amboage, 16 - La Coruña. 1971

INDICE

	PÁGINA
GERARDO ABAD-CONDE Y SEVILLA «La Cogestión o participación de los trabajadores en la administración de las empresas»	7
JOSÉ LUIS LÓPEZ MOSTEIRO «Contestación al discurso de ingreso del Ilmo. señor don Gerardo Abad-Conde y Sevilla»	27
INDICE SISTEMÁTICO	37



D I S C U R S O

DEL ILTMO. SEÑOR

D. GERARDO ABAD-CONDE Y SEVILLA

Excmo. Sr. Presidente:

Excmos. Sres. Académicos:

Excmos. Señoras y Señores:

Señoras y Señores:

Cuando voy a comenzar a leer este discurso con motivo de mi ingreso en el seno de la Academia Gallega de Jurisprudencia y Legislación constituida en esta Ciudad de La Coruña, en la que nací y donde ha transcurrido lo mejor de mi juventud hasta que el destino dispuso mi traslado a otros lugares de nuestra Patria, más o menos alejados de esta Región, quiero hacer constar en primer término toda mi gratitud para quienes de mí se han acordado, entre los que en justicia he de destacar al Excmo. señor Presidente de esta Academia. Simultáneamente he de reconocer que son muchos los que sin duda alguna tenían mayores merecimientos, para ser designados, que el que os dirige la palabra, si bien al serlo yo me siento orgulloso de poder compartir las actividades académicas con los destacados juristas que la componen, de los cuales unos han demostrado sus grandes merecimientos y ganado merecido prestigio en esta Región, y otros, oriundos de Galicia, han venido realizando una labor con destacados servicios a la Justicia por otras tierras de España.

Muchas y grandes han sido las amarguras que la vida me deparó, pero también como compensación me ha proporcionado satisfacciones que culminan con la que hoy siento toda vez que

en definitiva mi único mérito, si es que alguno tengo, consiste en el gran amor que siento por la Abogacía con una dedicación profesional constante en todos los órdenes cual caminante incansable que sigue persiguiendo aquello que es la actual razón de su existencia y la meta de su vida, es decir, postular para que resplandezca la justicia como base de la convivencia humana.

La elección de este espinoso tema se debe precisamente a un propósito de contraste de ideas, encaminado a la equidad, y no de antítesis a cualquier criterio que al respecto se haya mantenido hasta ahora, procurando una defensa ecuánime de la Co-gestión, al patrocinar la conveniencia de una presencia más eficaz de los trabajadores en los Consejos de Administración, a cuya cuestión voy a procurar la aportación de unas ideas encaminadas a la solución legal de tan delicada cuestión que, a mi juicio, actualmente supone el más considerable avance de la política social en la época que vivimos, pero que tal como en España se encuentra regulada carece de la pretendida eficacia, de un modo general en el ámbito nacional y en particular, todavía con mayor intensidad si cabe, por las razones que más adelante aduciré, en esta región gallega.

Ciertamente que el solo hecho de haberse llegado a legislar sobre la materia, aunque como más adelante veremos limitado a Sociedades capitalistas con un gran número de trabajadores, ya tiene un valor moral de reconocimiento que no cabe desconocer pero su aplicación práctica, como veremos, está desprovista de una real efectividad al comprender tan solo a minorías cuando lo que, en general a la justicia social y en lo particular a los trabajadores como tales, realmente les interesa es que abarque a la totalidad de las Sociedades en que predomina el elemento real, cualquiera que sea su forma de constitución o el número de productores con que cuenten, para que se puedan obtener, con conocimiento de las posibilidades ciertas, justas mejoras inmediatas mediante esta colaboración del Trabajo con el Capital, ambos elementos indispensables de la producción en la vida económica de los pueblos, puesto que tal cooperación es fundamental como base de la Seguridad Social, suponiendo el medio eficiente de coadyuvar a poner remedio a la llamada lucha de clases toda vez que tales medidas contribuyen a evitar los naturales antagonismos que los contrapuestos intereses han venido originando en el transcurso del tiempo, lo

que sólo cabe obviar si se ponen en práctica con conocimiento e intervención por parte de todos los interesados, aquellos postulados de la Justicia Social que prevengan los abusos mediante una protección no sólo presente sino futura y al mismo tiempo reconociéndole al trabajador su interés en cuanto puede suponer no ya unas simples mejoras económicas de sus ingresos sino una seguridad de estabilidad de la Empresa en que trabajan.

Como no quiero cansar excesivamente vuestra atención paso a desarrollar, con la mayor claridad y concisión que me sea posible, estas ideas sobre la Cogestión que, como reforma de la Empresa, aún siendo tema viejo de varios decenios en la filosofía social y en la política económica, no por ello deja de seguir suponiendo un avance en la actividad económica y jurídica de la Empresa, por lo que, al referirse a tan interesante cuestión como es la participación de los trabajadores en la administración empresarial creemos contribuir a algo que en el momento actual concentra todavía las más importantes exigencias reformadoras.

ANTECEDENTES DE LA CUESTION

Fue al final de la primera guerra mundial (1914-1918) cuando los sindicalistas defendieron la nacionalización de la Empresa manteniendo que debía hacerse pública y ser administrada por los productores, los consumidores y el Estado, criterio transformado, después de la segunda guerra mundial (1939-1945), al evolucionar la ideología sindicalista que ya no pretende la supresión de la Empresa privada sino solamente la participación del trabajador en los asuntos de la misma no exclusivamente en el aspecto social sino ampliándola a los aspectos económico, financiero y demás campo de actuación administrativa, aunque la decisión final corresponda al empresario, por tanto, la Cogestión no cabrá entenderla a efectos jurídicos, como una cotitularidad sino tan solo actividad de coparticipación en el aspecto administrativo.

Resulta aleccionador que fueron tres Papas, Pío XI, Pío XII y Juan XXIII quienes se pronunciaron en favor de la partici-

pación de los obreros en la gestión de la Empresa (1931, 1956 y 1961), exponiendo el primero de dichos Pontífices, en su Encíclica «Quadragesimo anno» que el contrato de trabajo se suavizará algo mediante el contrato de sociedad, y ello llevaría el corolario indispensable de una participación proporcionada en la gestión; en los beneficios de la propiedad. Supuso un mayor avance en la doctrina social de la Iglesia el criterio propugnado por Pío XII cuando afirmó: «La función económica y social que todo hombre aspira a llenar, exige que el desarrollo de la actividad de cada uno no esté totalmente sometida a la voluntad de otro. El Jefe de Empresa aprecia antes que nada su poder de decisión autónoma. Su experiencia le inclina a entregarse de lleno a la función de dirección y se convierte, en principios del desarrollo de su personalidad y de gozo acreedor. Pero ¿rehusará o negará a sus inferiores lo que tanto desea para sí? ¿Reducirá a sus colaboradores de cada día a un papel de simples ejecutores silenciosos que no pueden hacer valer su propia experiencia como ellos desearían y quedan enteramente pasivos respecto a las decisiones que regulan su propia actividad?». Siendo a su vez Juan XXIII quien, en su Encíclica «Mater et Magistra», hace la declaración terminante de que: «Es legítima en los obreros la aspiración a participar activamente en la vida de las Empresas en las que están incorporados y trabajan».

Actualmente las objeciones u oposiciones a esta participación de los trabajadores en la administración de las Empresas, aunque cuenten con interesados detractores, van siendo rechazadas pues a las consideraciones morales se unen los principios reivindicatorios de autogobierno con integración de los trabajadores y los objetivos económicos de reducción de conflictos mediante la comunidad de decisiones, mayor racionalización de la producción, vinculación a la introducción de cambios tecnológicos, pero sobre todo el principio de la igualdad básica de todos los interesados en el desarrollo de la Empresa.

LA PARTICIPACION OBRERA EN EL DERECHO DE OTROS PAISES

Antes de efectuar la exégesis del Derecho español sobre Cogestión resulta conveniente hacer un previo estudio de la legislación extranjera, examinando sus diferencias y analogías, toda vez que las experiencias ajenas no sólo nos pueden servir como orientación para una adecuada regulación legal sino que su resultado práctico, en cuanto a las manifestaciones en el sector privado de cualquier Economía, supone un ejemplo de inapreciable valor.

Históricamente es Alemania el país con mayor tradición y quien sigue manteniendo una legislación más orgánica por la diversidad de modalidades que sobre Cogestión arbitra. Tuvo sus comienzos en el año 1848 al proyectarse la creación de Comités de fábrica, si bien fue a partir del año 1919 cuando dichos Comités han adquirido la condición de órgano importante dentro de la Empresa al regularse por el legislador germano acerca de los Consejos de Empresa en el año 1920 con disposiciones complementarias en los años 1921 y 1922. Se rige en la actualidad la Cogestión en Alemania de modo fundamental por la Ley sobre Ordenación de la Empresa de 11 de octubre de 1952 y también por la Ley sobre Cogestión de los trabajadores en los directorios y en los órganos ejecutivos de las Empresas mineras y metalúrgicas, fecha 21 de mayo de 1951, complementada a su vez por las Leyes de 5 de agosto de 1955 y 7 de agosto de 1956 relativas a la representación del personal en la Administración del Estado y en las instituciones y establecimientos de Derecho público. Conforme a esta legislación los Consejos de Empresa asumen la representación del personal frente al empresario por lo que éste no formará parte de los mismos ni estará representado en ellos, siendo elegidos los Consejeros por todos aquellos trabajadores que habiendo cumplido dieciocho años de edad se encuentren en el goce de los derechos civiles y a su vez, para poder ser nombrado, es indispensable figurar en el censo de electores, haber cumplido veintiún años de edad, contar con un año por lo menos de servicio a la Empresa y reunir la condición de elector en las elecciones para la Dieta Federal. Estos Consejos de Empresa, cuyo mandato será de dos

años, tienen una competencia muy reducida en el campo económico y sus principales facultades son de índole social, pero a pesar de la limitación expresada el empresario está obligado a informarles de cuantas medidas se adopten de índole económica así como de efectuar una previa consulta en el caso de despido colectivo, compartiendo la facultad de codecisión, siempre que no exista una reglamentación legal o de convenio colectivo, en cuantas cuestiones sociales se refieran a jornadas de trabajo, pago de salarios, vacaciones, formación profesional, administración de las instituciones de bienestar, asuntos referentes al orden en la Empresa y a la conducta de los trabajadores en ella, reglamentación del salario o destajo o por pieza e introducción de nuevos métodos de remuneración; teniendo también, siempre que normalmente haya más de veinte trabajadores en las Empresas, facultad de coparticipación y codecisión en determinadas cuestiones de personal tales como el empleo, cualquier cambio de grupo y sobre despido. No vamos a ocuparnos, ya que excedería de lo que nos proponemos, de detallar la regulación de los demás órganos relacionados con el Consejo de Empresa cual son la Comisión Económica y el Comité y en un grado más elevado el Consejo de Vigilancia, aunque sobre este último si conviene señalar que el número de representantes de los trabajadores en el mismo se encuentra en la proporción de uno a tres con respecto a la totalidad de los Consejeros que representan al Capital.

Respondiendo a esta forma alemana, o sea, de establecimiento de la Cogestión mediante disposiciones legales igualmente se configura en Bélgica la participación obrera, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de 20 de septiembre de 1948, haciéndolo mediante tres organismos de naturaleza paritaria cual son los Comités de Empresas —que intervienen en los estudios de medidas de colaboración, elaboración de Reglamentos de fábrica, informaciones económico-financieras que interesa la Empresa, asesoramientos técnicos de la organización social y control de la legislación social—; los Consejos Profesionales —no de carácter general sino tan solo para ciertas actividades—, y el Consejo Económico Central, que interviene en todas las cuestiones de colaboración a nivel nacional.

El otro país de legislación que aborda con amplitud el problema de la participación de la clase trabajadora en la vida eco-

nómica y social es Francia, con un sistema que se diferencia del germano en que no sólo se establece por vía legal sino que se complementa mediante acuerdos con fórmulas arbitrarias. La Constitución de 4 de octubre de 1958 instituyó, en sus artículos 69 y 70, un Consejo Económico y Social, dando estas disposiciones lugar a la Ordenanza de 29 de diciembre de 1958 y Decretos de 27 de marzo y 5 de mayo de 1959. Ya por Ley de 24 de junio de 1936 se habían establecido delegados de personal en las Empresas con más de diez trabajadores, cuyas funciones se fijarían en los Convenios colectivos, luego en la Ley de 4 de octubre de 1941 se crearon los Comités de Empresas, con el fin de armonizar las relaciones laborales en los aspectos sociales y profesionales. Por la Ordenanza de 22 de febrero de 1945 se estableció que dos miembros del Comité de Empresa, delegados por éste y pertenecientes uno a la categoría de Jefe de servicio y el otro a la de empleados y obreros —con suplentes para ser sustituidos cuando no puedan acudir los titulares a las reuniones— asistirían con voz consultiva a todas las sesiones del Consejo de Administración, siendo reformada esta Ordenanza por la Ley de 18 de junio de 1966 que mantiene los Comités de Empresas con gran amplitud para todas aquéllas, sean industriales o comerciales, oficinas públicas y ministeriales, de profesionales liberales, sociedades civiles y sindicatos profesionales, cuando cuenten cincuenta o más trabajadores. Estos Comités de Empresa se designan por un período de dos años y los preside el Jefe de la Empresa o quien le represente y lo formarán un número de vocales, fijados en relación al número de empleados, que deberán ser elegidos por los trabajadores que cuenten más de dieciocho años de edad y que hayan trabajado en la Empresa por lo menos con seis meses de antelación, y elegibles los súbditos franceses que sin ser analfabetos tengan veintiún años cumplidos y hayan trabajado durante todo el año anterior a las elecciones pudiendo la organización sindical designar por su parte un representante, con voz y sin voto, siendo las funciones de estos Comités de Empresa la cooperación con la misma, el evacuar las consultas que se le formulen, en unos casos voluntariamente y en otros de modo obligatorio, y mantener contactos sobre ciertos aspectos de la gestión laboral. Las reformas anunciadas por el General De Gaulle, respecto a mejoras proyectadas que permitirían a los obreros transformarse de ele-

mentos pasivos en miembros activos de las Empresas, con criterio antisindical, para lograr convertir la Empresa en pieza u organismo cerrado en el que sólo interviniesen sus propios miembros, es decir, accionistas, obreros y gerentes, no ha llegado a cristalizar al dejar el General De Gaulle, tan solo unos meses después de prometerlo, de ser Jefe del Estado francés.

Sigue el sistema de establecimiento de la Cogestión por vía legal y acuerdos complementarios Italia con sus Consejos mixtos de gestión, que tuvieron vida con la Constitución de 1948, ahora ya poco menos que desaparecidos; existen asimismo los Comités consultivos de productividad, establecidos en la contratación colectiva sindical, y también las Comisiones internas, instauradas en Convenio nacional para aquellas industrias que tengan más de cuarenta trabajadores.

Otro sistema, distinto a los anteriores, ya que la participación en la gestión empresarial se crea, con carácter general, mediante Convenios de las Centrales Sindicales, es el de Suecia en que entre la Confederación Patronal Sueca y la Confederación Nacional de Sindicatos se llegó a un acuerdo, que entró en vigor en 1 de enero de 1967, mediante el cual en las Empresas de cincuenta o más obreros se crea un Comité de Empresa siempre que lo interese un empleado o la organización sindical local, eligiéndose sus miembros y suplentes, con una duración de dos años, por la citada organización sindical local, abarcando su competencia a las cuestiones de colaboración, información, aseguramiento de la estabilidad en el empleo, promoción de la formación profesional y de un modo general en todo cuanto se relacione con las condiciones de trabajo y producción de la Empresa, debiendo, además, estar informados, sobre el porvenir económico de la misma, de un modo regular. El Consejo estará compuesto por diez miembros, cinco designados por la Confederación Patronal Sueca, tres por la Confederación General del Trabajo y dos por la Confederación General de Empleados y Funcionarios de Suecia.

Los ingleses no han institucionalizado por vía legal la Cogestión si bien existen en este país dos organismos, ambos de composición paritaria, con atribuciones de colaboración en cuanto a las decisiones sociales y sobre algunas económicas.

Por su parte los Estados Unidos han adoptado la Cogestión, sin dedicarla una regulación legal, haciéndolo mediante la Con-

tratación colectiva instituida por vía de acuerdo en razón de lo cual hay gran diversidad de modalidades aunque con preponderancias en su objeto social sobre lo económico que no por eso deja de ser tenido en cuenta sobre todo en lo relativo a la productividad, establecimiento de incentivos y ciertas fórmulas de participación en las Empresas.

Es muy interesante el estudio de la intervención obrera en las Empresas de los países socialistas, principalmente las de la U. R. S. S. y Yugoslavia, cuya regulación tampoco se identifica entre sí, puesto que en Rusia responde a los Fundamentos de la Legislación Civil de 1961, que considera al Estado como único propietario de todos los bienes de producción, estando estos bienes afectos a organizaciones estatales que los gobiernan llevando la dirección un representante nombrado por los Organismos superiores competentes, mientras que en Yugoslavia, se caracteriza por su autonomía de gestión con un tipo de Empresa único que comprende todas las actividades económicas, ya se trate de la producción, del comercio o los servicios, regida por la colectividad de trabajadores que sólo tiene derecho de gestión, jurídicamente asimilable al uso o usufructo teniendo en cuenta que no puede disponer del capital empresarial para otro fin que el de la producción por carecer de derecho de propiedad.

En la U. R. S. S. todos los trabajadores son empleados del Estado cualquiera que sea la importancia de su trabajo jerarquizado en un equipo de dirección, gestión y administración y en un grupo diversificado de ejecutantes de tareas técnicas y productivas por lo que este colectivo se considerará en su conjunto como unidad de producción que goza de personalidad jurídica, disfrutando de una autonomía de decisión y de gestión con la consiguiente independencia administrativa, por ello en el seno de la economía soviética no puede decirse que se reconozca la Cogestión al ser la Empresa, ante todo, y esencialmente, una unidad de producción que debe realizar los objetivos de un modo conjunto, sin embargo, se ha llegado desde 1962 al establecimiento del llamado Comité de Producción, elegido por los trabajadores que interviene en la preparación de los planes de producción y de inversión de la Empresa, reparto de primas, empleo de los fondos, etc., habiéndose planteado recientemente, ante el fracaso de la gestión estatal e ineficacia del control por las Comisiones creadas en el seno de la célula primaria del par-

tido comunista, la consecuencia de que se llegue a una reforma teniendo en cuenta las relaciones entre la Empresa y la Economía.

Por su parte la Empresa yugoeslava reúne como principal característica la de su autonomía de gestión que corresponde a la colectividad de trabajadores, en régimen de autogestión, con tipo de Empresa única para el total de las actividades económicas, correspondiendo todos los derechos a la Empresa, como persona jurídica, y no a sus órganos administradores o gestores que han de actuar en su nombre, constituyendo el derecho de gestión, según la legislación yugoeslava, un uso o usufructo de la colectividad de trabajadores pero no de propiedad puesto que carece de derecho a disponer del Capital de la Empresa.

No podía desconocerse por la Organización Internacional del Trabajo la importancia de la participación obrera en la administración de la Empresa y la necesidad de internacionalizar este problema de la Cogestión y por ello, en la reunión celebrada en el mes de noviembre de 1966, se autorizó por el Consejo de Administración al Director General para que el mismo convocase una reunión técnica que examinaría los distintos métodos aplicados actualmente, la que tuvo lugar del 20 al 29 de noviembre de 1967, figurando, entre los puntos tratados en el orden del día, el relativo a la participación de los obreros en las Empresas, adoptándose conclusiones, teniendo en cuenta los diversos sistemas establecidos, en las que se reconoce el interés de los trabajadores en cuanto a participar en las decisiones que se adoptan en las Empresas con objetivos que responden a consideraciones morales, éticas e ideológicas; objetivos socio políticos en aplicación de los principios de democracia industrial o aplicación del autogobierno a la Economía y objetivos económicos generales así como diferentes tipos de mecanismo o participación, en las diversas partes del mundo, con precisión de aquellos asuntos que teniendo por objeto la participación obrera en la administración de las Empresas no obstante se diferencian grandemente dentro de los diversos sistemas seguidos por los diferentes países. Sobre esta cuestión la Organización Internacional del Trabajo ha venido efectuando, con posterioridad a la expresada reunión, recomendaciones y sigue su actuación a

este respecto mediante trabajos en las esferas de la investigación y publicaciones, así como en la elaboración de normas o discusión general y actividades prácticas.

PRIMEROS ANTECEDENTES DE LA COGESTION EN ESPAÑA

En nuestra Patria los primeros antecedentes que tenemos son debidos al proyecto de Ley de 20 de octubre de 1931, sobre control obrero, el cual tropezó con una tenaz oposición, sobre todo por parte de aquellos sectores que tradicionalmente representaban el conservadurismo a los que asustaba cualquier posibilidad de intervención de los trabajadores en la Empresa, por muy limitada que fuese, haciendo crítica del propósito y oponiéndose a cuanto pudiera suponer la instauración de los Comités de control obrero, consiguiendo que no tuviesen realidad y todo quedase en simple intención puesto que no llegó tal proyecto a plasmar en reglamentación legal efectiva.

Algunos años después, durante la Guerra Civil española, se promulgó en España el Fuero del Trabajo, por Decreto de 9 de marzo de 1938 —en el que se propugnaba la necesidad de una orientación de Justicia Social—, consagrando como principio el que todos los elementos que constituyen la producción han de formar una unidad y de acuerdo con esta idea, en el número 7 de la declaración III, se hizo constar que: «la Empresa habrá de informar a su personal de la marcha de la producción en la medida necesaria para fortalecer su sentido de responsabilidad en la misma, en los términos que establezcan las leyes».

Aunque de momento tampoco tuvo efectividad dicha declaración más tarde ya comienza a surtir sus primeros efectos cuando en 1944 se crean los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo; dos años después, por una Orden de 29 de marzo de 1946, se establecen las llamadas Comisiones del Plus Familiar; por Decreto de 18 de agosto de 1947 y Reglamento para su aplicación de 11 de septiembre de 1953, rectificado por otro de 23 de diciembre de 1957, son creados los Jurados de Empresa, como un instrumento idóneo de colaboración constructiva —en

aquellos Centros de trabajo con más de cien trabajadores fijos, según la Orden de 12 de diciembre de 1960— con la finalidad de hacer efectiva en el seno de la Empresa la colaboración entre el Capital, la técnica y la mano de obra en sus diversas modalidades al servicio de una mayor concordia entre los distintos elementos que constituyen la producción, el incremento racional de la misma y el mayor rendimiento en el trabajo, por lo que la intención legislativa se encaminó principalmente a que constituyesen una entidad de armonía laboral.

LEGISLACION ESPAÑOLA SOBRE COGESTION

Por Ley de 21 de julio de 1962 las Cortes Españolas han aprobado y el Jefe del Estado sancionó la Ley de dicha fecha estableciendo la participación del personal en los Consejos de Administración de aquellas Empresas que adopten la forma jurídica de Sociedades administradas por Consejos u organismos similares, designados en todo o en parte por los poseedores de capital social, las cuales, cuando sean de las obligadas a organizar en su seno Jurados de Empresa, han de incluir en dicho organismo administrador una representación del personal que en ellas trabaje, en la proporción de uno por cada seis o fracción superior a tres representantes del Capital, previendo que si fueran menos de este número, entonces ya no habrá lugar a que se designe representante de trabajo.

Para el nombramiento del representante del personal en la administración el Jurado elegirá una terna por cada representante de personal profesional que hubiese de nombrarse, teniendo en cuenta que la representación habrá de respetar esa proporción de uno a seis a que ya se hizo anterior mención. Una vez que obren en el órgano administrador la terna o ternas elegidas es este quien, por mayoría de votos, hace la designación de uno entre los tres que en ellas aparecen por cada uno de los representantes a designar, quedando las funciones de los elegidos constreñida a mero asesoramiento e información, salvo en algunas pocas materias de índole social. Es misión funda-

mental de los representantes del personal dar cuenta al Jurado de su gestión en orden a los asuntos laborales y en aquellas otras cuestiones que tengan carácter reservado, relativas a la marcha del negocio, lo mismo si son de índole económica que técnica, les está vedado dar cuenta de ellas sin previa autorización del Consejo que necesita el acuerdo de dos tercios del mismo para que pueda ser negada. Lo limitativo de esta intervención se reconoce por el propio legislador cuando literalmente expresa, se copia al pie de la letra, que «las normas que ahora se dictan no pretenden implantar en el mundo laboral español un régimen efectivo de Cogestión».

Por Decreto de 15 de julio de 1965 se aprobó el Reglamento de la Ley sobre participación del personal en la Administración de las Empresas, en el que se dictan normas para el desarrollo de la participación obrera, previendo que sólo sea aplicable, por ahora, a las Empresas que contraten más de quinientos trabajadores fijos, admitiendo de modo expreso que este número puede ser variado por el Gobierno; se señalan, aunque con carácter no limitativo, los aumentos que por afectar directamente a los intereses del capital, implican la asistencia del Consejero representante del personal en las comisiones delegadas o ponencias de los organismos administradores, y en este sentido se impone que será necesario, cuando menos, uno, siempre que los asuntos tratados en sus reuniones no sean de trámite corriente y sus decisiones puedan afectar directamente a los intereses del personal. Para la validez de los organismos administradores de las Empresas se precisa la inclusión del representante o representantes de su personal y serán nulos cuantos acuerdos adopten de no haberse efectuado. Asimismo establece el Reglamento el modo de formar las ternas de Consejeros representantes del personal y de proceder a su elección. También se previenen sus prerrogativas, funciones y procedencias, regulándose las relaciones del Jurado o Jurados de Empresa en el Consejo de Administración de la Sociedad y previniendo la posibilidad de que las normas se extiendan, por acuerdo de la Junta General o mediante autorización de la misma por convenio colectivo sindical, a Empresas no comprendidas en su ámbito preceptivo de aplicación.

Concretando diremos que se establece el sistema de Cogestión en un desarrollo que tiende a ser progresivo, dando un paso

adelante en la evolución de la configuración de la Empresa como una comunidad de aportación de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas, pero de un modo insuficiente e ineficaz como asimismo hemos de ver a continuación, para plasmar en un resultado amplio y apto en el que el trabajador encuentre las debidas garantías de humanización de la Empresa que todavía, mientras no se legisle con sentido más avanzado, no cabe suponer que se alcance aquella meta a la que tarde o temprano, queriéndolo o no, se ha de llegar.

INEFECTIVIDAD DE NUESTRA LEGISLACION SOBRE COGESTION POR EL RAQUITISMO DE LAS INDUSTRIAS, DE MODO GENERAL EN ESPAÑA Y CONSIGUIENTEMENTE EN GALICIA

Como hemos visto con anterioridad la reglamentación de la participación de los trabajadores en las Empresas sólo afecta, conforme a la legislación española, a Empresas capitalistas que contraten más de quinientos trabajadores.

Pues bien, según el «Boletín Informativo» correspondiente al mes de enero del presente año, que publicó el Servicio Técnico Comercial de Constructores de Bienes de Equipo, afecto al Sindicato Nacional del Metal, solamente el 0,1 por ciento de las Empresas españolas, o sea una de cada mil, cuentan con más de quinientos obreros; un 0,7 por ciento, tienen entre cien y cuatrocientos noventa y nueve productores; el 0,8 por ciento, entre cincuenta y noventa y nueve trabajadores; el 2,4 por ciento tienen entre veinte y cuarenta y nueve obreros; el 4 por ciento de ellas entre diez y diecinueve trabajadores; el 8 por ciento tienen entre cinco y nueve productores y el 84 por ciento restante de las industrias españolas cuentan con menos de cinco productores. En el citado Boletín se efectúa un resumen que contiene cinco puntos —con humorismo los denominan como «pecados capitales» de la Empresa española —que consisten en la incapacidad empresarial, el excesivo deseo de lucro, la falta total de estudios de «marketing», el carácter personal de los empresarios y el raquitismo empresarial.

Pero no es sólo esa centésima por ciento, o uno por mil de Empresas que cuenten con más de quinientos trabajadores, número que ya se dijo es el exigido para la obligada intervención de los trabajadores en los Consejos de Administración, lo que impide la eficacia de la Cogestión, sino que a ello ha de unirse que la gran mayoría de las Empresas a que afecta, aunque sean españolas, se da la circunstancia de que están controladas por el Capital extranjero, como informa «La United Europe Management Consultants», que tiene su sede en Ginebra con sucursal en Madrid y otras Ciudades europeas, la cual en un informe de negocios en relación con el Mercado Común que recientemente ha publicado hace un estudio de las inversiones extranjeras en España, con utilización de datos de dominio público y, por lo tanto, de posible comprobación, precisando respecto a las Empresas españolas que las que tienen autorizado un cien por cien de Capital Extranjero son nada menos que treinta y cinco en Madrid, nueve en Barcelona, una en Barcelona-Madrid, una en Bilbao, una en Alicante, una en San Roque y una en Palafruguell; a su vez con un ochenta por ciento o más de capital extranjero hay otras dieciséis Empresas con domiciliación en Madrid, tres en Barcelona, una en Murcia y otra en Valladolid y en cuanto a la lista de los que tienen más de un sesenta por cien de participación ya supone un número muy superior, con cuyos datos es forzoso deducir que son muy escasas las Empresas a las que, con capital en su mayoría español, pueda afectar la vigente legislación acerca de la participación obrera en la administración de las Empresas en que prestan su función laboral.

En el orden nacional supuso recientemente un avance notable el acuerdo, tomado en el mes de marzo del corriente año, de que cualquiera que sea el número de trabajadores que tengan las Empresas que se integran en el Instituto Nacional de Industria, en todas ellas, se concederá a los obreros la participación efectiva en sus Consejos de Administración, innovación que puede calificarse de importantísima al haber resultado beneficiados con tal medida cuantos trabajan en la «Empresa Nacional Bazán», «Boeticher y Navarro», «Empresa Nacional Calvo Sotelo», «Empresa Nacional de Celulosas», «Empresa Nacional de Electricidad», «Ensidesa», «Empresa Nacional de Turismo», «Hidrogalicia», «Intelhorce», «Potasas de Navarra», «Enker», y

«Empresa Nacional Santa Bárbara», en las cuales se da además la circunstancia de que participa financieramente la Seguridad Social. La trascendencia de esta decisión aparece reforzada por la circunstancia de que no existe ningún precepto jurídico que obligue a adoptarla siendo natural que esta corriente de incorporación de los productores a los Consejos de Administración, como representación genuina del trabajo, sin limitación de número de trabajadores, se haya realizado precisamente en aquellas organizaciones empresariales que actúan más directamente conectadas al Estado, y simultáneamente, al régimen de Seguridad Social.

Aunque en Galicia no me ha sido posible encontrar estadísticas puestas al día de las Empresas que superan el número de quinientos trabajadores, por lo que es factible el error en los datos que he podido recoger tomados en el Servicio Sindical de Estadística, de todas y cada una de las Provincias gallegas, sin que tal posible inexactitud quepa que sea tampoco de gran importancia puesto que también he procurado la confirmación teniendo en cuenta la tributación por Seguros Sociales, con cuyos datos he llegado al conocimiento de que las Empresas con más de quinientos empleados en toda nuestra Región solamente totalizan veintisiete, de las que corresponden catorce a la Provincia de Pontevedra, diez a la de La Coruña, dos a la de Orense y una a la de Lugo, lo que nos permite afirmar de modo rotundo que la legislación, sobre participación del personal en las Sociedades legalmente obligadas, que rige afectando tan solo a una por cada mil de las Empresas hispanas, es todavía de menor repercusión o intensidad en el empresariado gallego, lo que ya hace innecesario una mayor argumentación mía acerca de su evidente ineficacia.

Y con esto llego al final de mi conferencia en esta Academia Gallega de Jurisprudencia y Legislación en la que tal vez os haya defraudado el no haber oído opiniones de tratadistas, como es lo corriente y soy el primero en reconocer que casi obligado, pero, con razón o sin ella yo he querido formular mi opinión personal sobre este tema apasionante que, se quiera o no, constituirá en la vida de aquellos pueblos, que intenten no dejarse arrastrar por las soluciones marxistas, una de las fórmulas más idóneas de redistribución de la riqueza entre cuantos contribuyen a su formación ya que no otra cosa viene a ser

la aplicación de la Cogestión al servir a los designios reformadores de los elementos rectores de la administración y de la seguridad para la finalidad de una armonía entre el Capital y el Trabajo, por lo que sería un desatino pensar en nuestro tiempo que pueda ya suponer un ensayo arriesgado, cuando ya está implantada, aunque con diversidad de sistemas, en una gran parte del mundo occidental, constituyendo con su aplicación al hombre que trabaja como beneficiario y en razón de ello es de esperar que en la marcha creciente de nuestra legislación laboral se implante de un modo total la definitiva incorporación de los trabajadores a los Organos de Administración de todas las Empresas capitalistas españolas, en la proporción de uno a tres y uno como mínimo, sin limitación alguna de número de trabajadores o reducida a menos de cinco, lo que habrá de hacerse con la obligada naturalidad propia de un proceso de maduración que culmina y redondea frutos esperados dando soluciones de concordia y eficacia, con lo que se continuará una trayectoria propia de quien, como nuestra España inmortal, ha sido madre de pueblos y fundadora de civilizaciones, con la que a mayor abundamiento no sólo resultará beneficiada la Economía patria sino que servirá de ejemplo a otras legislaciones extranjeras y a la vez se dará satisfacción a la justicia social mediante la adopción del sistema de la Cogestión para su definitiva y eficiente incorporación a la legislación laboral española.

He dicho.

CONTESTACION

DEL ILTMO. SEÑOR

D. JOSE LUIS LOPEZ MOSTEIRO

Excmos. Señores:

Señoras y Señores:

Señores Académicos:

Hoy es un día grande para esta Academia Gallega de Jurisprudencia y Legislación, tan solo empequeñecido por la insignificancia de su portavoz, pues recibe a un jurisconsulto de proyección nacional, cuyo nombre y actividades han saltado de nuestra ciudad a los más variados rincones de la geografía patria.

Y si hace dos meses, casi exactamente, me veía yo en ese gran compromiso de pronunciar ante vosotros mi discurso de ingreso, hoy —por un azar de la normativa de nuestra Academia— me encuentro en el no menos difícilísimo trance de cumplir medianamente el honroso cometido que se me asignó, cuando es cierto que carezco de méritos para realizarlo. Mala fortuna tuvo don Gerardo Abad-Conde y Sevilla, al encontrar en mí el cantor de su linaje y de su ciencia, porque era esta empresa cometida de la más alta dignidad y de un virtuosismo, que, a todas luces, yo no poseo.

Mucho antes de que la Universidad Compostelana diera a mi Licenciatura ese espaldarazo que abre las fronteras de una decidida vocación jurídica; mucho antes de que, adolescente, corretease por nuestras calles y nuestras plazas, alguien había hablado en mi presencia infantil de Abad-Conde, como de aquel

compañero que, siempre inquieto e insatisfecho, había alcanzado prematuramente los más altos grados del saber y de la Ciencia.

Hijo de una raza fuerte, nacido en una tierra soñadora —nuestra Coruña— en el año 1909, educado en el fragor de unos tiempos de lucha, su voluntad no conoció límites, su espíritu abrióse al sentimiento, su mentalidad floreció como un cerezo de marzo.

Galicia, cuna de tantas inteligencias superiores, le dio la elasticidad de su fiero mar, la sonoridad de sus anchas rías, la placidez de sus tranquilos valles, la elevación de sus robustas crestas y la más inefable de todas sus virtudes: la humildad señera, la amabilidad sin límites, la sonrisa sin engaño.

Por eso, desde su juventud, vino a la vida rebosando entusiasmo, derrochando esfuerzos, despreciando mezquinos y transitorios intereses, afincándose tan solo en el trabajo, en la investigación creadora, en el poder de la Ciencia, en el sentimiento de la Justicia.

De ahí surgió este Académico insigne, de quien pudiera decirse, parafraseando a Curros, que

leva na frente unha estrela
e leva na vida un cantar.

Habían pasado diecinueve años desde su nacimiento, cuando después de remontar el Grado de Bachiller, obtiene la licenciatura de Derecho, con la calificación de sobresaliente en la Reválida, Título obtenido en 26 de junio de 1928, para que cuatro años más tarde se gradúe también como Profesor Mercantil, con la misma sobresaliente calificación en la Reválida, posesionándose del Título en 4 de marzo de 1932.

Pero el saber resulta egoísta si no se da, si no se comunica, y Gerardo Abad-Conde y Sevilla, apenas cumplidos los veintitrés años, en diez de diciembre de 1932, desdobra su vocación, bifurca su ciencia, abraza nuevos quehaceres, al ganar la oposición, en turno libre, como Catedrático de Legislación Mercantil Española, para la Escuela de Comercio de Vigo.

Ya tenemos a nuestro Académico como maestro de generaciones, que han de descubrir el mundo del Derecho y de las

relaciones jurídicas, a través de las enseñanzas del joven Catedrático.

Comienza, entonces, ese peregrinaje implacable que la vida impone a los grandes hombres. Porque a los pocos meses, en 14 de julio de 1933, es trasladado a la Escuela de Altos Estudios Mercantiles de La Coruña, en donde ha de desempeñar también, como Encargado interino, la Cátedra de Política Económica, fundiendo así en sus sabias enseñanzas, el mundo del Derecho con el de la Economía, Ciencias ambas que se ocupan de hechos y fenómenos que se deducen de la actividad de los hombres que, como es sabido, siempre se desarrolla dentro de ese conjunto por ellos formado que denominaremos sociedad.

Adscrito en 1939 a la Escuela Central Superior de Comercio, Abad-Conde y Sevilla abre surcos en la Capital de España y proyecta desde allí su obra formativa, que da frutos de buen gobierno en la Dirección de la Escuela de Comercio de Ciudad Real, a donde fue promovido para la Cátedra de Economía Política, y en donde desempeñó, también la de Legislación Mercantil y como encargado la de Dibujo.

Ocurre esto en 27 de agosto de 1942. Pero el hombre nace, crece, se desarrolla, se afana y trabaja y al fin se rinde para volver a nacer, como el fénix, de sus propias cenizas, de su propio esfuerzo cansado.

En 27 de febrero de 1947, Abad-Conde y Sevilla hace una pausa en su misión de Cátedra; solicita una excedencia. Es el mismo año que este humilde Académico que os habla, obtiene su Licenciatura de Derecho. Pero Abad-Conde vuelve a la lucha, reingresando como Catedrático el 23 de enero de 1950, y sigue recorriendo la geografía nacional. Son testigos de sus enseñanzas, Bilbao y Salamanca y Badajoz, y son sus asignaturas la Legislación Mercantil Española, y Economía y Estadística.

Así, lentamente, pero vertiginosamente, transcurren más de treinta años de su vida.

Pero en el medio de toda esta época, hay varios hechos que yo tengo que destacar aquí.

Es uno de ellos, que no se trata sólo de formar juventudes en la Ciencia del Derecho y de la Economía, ni en la proyección humana, sino que su calidad de Maestro del saber y de la pedagogía universitaria, le llevan a formar parte de los Tribunales que han de designar a los futuros profesores y funcionarios; y

así, en oposiciones para proveer plazas de Oficiales de Administración en la Diputación Provincial de La Coruña; y en las de ingreso en el Secretariado Judicial y en las restringidas entre Secretarios de la Administración de Justicia de 27 de mayo de 1960 y 23 de marzo de 1963; y en las de Cátedras de «Legislación Mercantil Española» para las Escuelas de Comercio de Málaga, Las Palmas y León, o en las de «Derecho» de las Escuelas de Comercio de Almería, Badajoz, Huelva, Jaén, Orense y Victoria, o en la Comisión Especial que juzgó el concurso previo a la Cátedra de Derecho de la Escuela de Comercio de Zaragoza, es llamado Abad-Conde y Sevilla como miembro del Tribunal; y allí, entre sus compañeros que con él juzgan, deja sentir su presencia en la selección de los aspirantes, con plena conciencia de responsabilidad y de rectitud.

Más, porque la obra de Cátedra no queda completa si el Profesor no la acrisola con la fácil manifestación de su propia ciencia, de manera que se levanten las barreras de la incompreensión del alumnado, alumbrando también sus trabajos científicos y literarios, con un índice de creaciones de extensa enumeración, y de los cuales son anuncio las nueve ediciones de «EL MANUAL DE DERECHO Y ECONOMIA», o las seis ediciones del «DERECHO MERCANTIL ESPAÑOL», aprobada como obra de texto por distintas Ordenes Ministeriales, o el «DERECHO LABORAL» o los «ELEMENTOS DE DERECHO Y LEGISLACION MERCANTIL», o su «LEGISLACION DEL TRABAJO Y SEGUROS SOCIALES», todas ellas también aprobadas como obras de texto por Ordenes reiteradas en diversos Cursos Académicos.

Y porque es un verdadero investigador —y éste es otro de los puntos que tengo que destacar— y amante de la Ciencia del Derecho, no se contenta con la sobresaliente Licenciatura, sino que en 28 de junio de 1948, obtiene el Grado superior de Doctor en Derecho, y produce obras jurídicas tan importantes como «DERECHO CIVIL» (Obligaciones y Contratos), o «NORMAS JURIDICAS COMERCIALES DE ESPAÑA HASTA LOS REYES CATOLICOS», o la «BIOGRAFIA DEL PADRE VITORIA», o «LOS LIBROS DE COMERCIO EN EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO», o «MOVIMIENTO DE CODIFICACION Y UNIFICACION DE FUEROS», o «LAS FUNCIONES COMERCIALES EN LA INSTITUCION CONSULAR ESPAÑOLA», o los «ANTECEDENTES Y SOLUCIONES AL ACTUAL CONFLICTO ADUA-

NERO YANKEE-HISPANO», obra de sus primicias investigadoras en 1930, o el «INDICE DE CONVENIOS INTERNACIONALES COMERCIALES»...

Y porque nació en La Coruña, en este fanal de proa que mira al Atlántico, quiso hacer su singladura de Marino y cursa la totalidad de la Carrera de Marino Mercante en la Escuela Oficial de Náutica de La Coruña, por el Plan de Estudios de 1915, obteniendo sus Certificaciones Oficiales en 14 de junio de 1924 y 28 de agosto de 1959, para verse correspondido en su vocación marinera con la Cruz de Segunda clase de la Orden del Mérito Naval con distintivo blanco, que le concedió el Ministerio de Marina.

Este es el hombre a quien, rituariamente, yo tengo que abrir las puertas de nuestra Academia. La Cátedra, la abogacía, las publicaciones, la investigación científica, forman el extraordinario cortejo que le acompaña. Comprenderéis mi aturdimiento y perdonaréis mi poquedad.

Pero es hora de que me ocupe, también, siquiera sea tan someramente como lo he hecho del hombre, de ese magnífico discurso con el que don Gerardo Abad-Conde y Sevilla nos acaba de deleitar ilustrándonos.

Se lectura nos ha hecho imaginar una exposición de pinturas sólo comenzada, en una larga galería con sus paredes en espera de otras obras de igual categoría, en la cual aparecieran nuevos lienzos pintados con la misma singular maestría.

Porque sorprende que cuando, apenas pasados los cuarenta años, empezamos a sistematizar el esfuerzo y a ahorrar ese chorro de desprendimiento que supone entregarse a la búsqueda de la verdad, de la justicia, de la perfección, Abad-Conde y Sevilla redoble su esfuerzo y comience de nuevo otras etapas del saber y de la convivencia social, para dar a los hombres la Paz, que no sea sólo antinomia de la guerra, sino la paz interior en una sociedad de comunidad de bienes, reflejo de la perfección evangélica.

Nadie como Abad-Conde y Sevilla —si Jurisprudencia es, ante todo, «Divinarum atque humanarum rerum notitiae»—, puede invocar mayores títulos previos para justificar su presencia como jurisprudente en nuestra Academia, porque acabais de oír y comprender, como su fino y delicadísimo sentimiento

de la justicia, y su decidida vocación de practicarla, le colocan en ese lugar privilegiado.

La Justicia no es fruto de un estudio, sino de una sensación, dejó escrito Ossorio y Gallardo en su obra «El alma de la toga». Para defender y hacer respetar la Justicia, no basta tener el espíritu armado del deseo de dar siempre a cada cual lo suyo —actitud ésta muy propia de los pregoneros de la justicia social—, sino que es preciso un conocimiento de aquello en qué consiste la Justicia. No basta querer ser justo; hace falta saberlo ser. Por eso Justiniano puso al lado de la definición de la Justicia, la de la Jurisprudencia, diciendo que es el conocimiento de las cosas divinas y humanas y la ciencia de lo justo e injusto.

Por eso Abad-Conde y Sevilla postula para que resplandezca la Justicia como base de la convivencia humana, utilizando su propia frase en la introducción de su discurso.

Y lo hace abordando uno de los temas decisivos de nuestro tiempo: La cogestión, como reforma de la Empresa, la participación de los trabajadores en la Administración de las empresas; es un tema viejo, nos dice, de varios decenios en la filosofía social y en la política económica. Pero él, en cuanto jurista y economista del mayor prestigio, investiga sobre el Derecho comparado y la norma establecida, sobre las experiencias rebasadas y los avances en la actividad económico-jurídica de la sociedad, sin quedarse en los tenues logros conseguidos y sin hacer una sumisión sin horizontes.

La toma de conciencia o de posición que Abad-Conde y Sevilla hace, es un punto de partida, que pretende la previsible evolución sobre una base de libertad, de sentido histórico, de espíritu social.

El movimiento global del mundo de la convivencia, progresa con grandes resistencias y marcadas excepciones, en tanto la democracia política se supera para el logro de una democracia socioeconómica, o simplemente económica o industrial, como también se dice.

La victoria de la democracia política fue más rápida, al menos en su fase última y decisoria, que la definitiva introducción de esas otras formas democráticas más realistas.

El Estado liberal de derecho eliminó los residuos feudales y corrigió los personalismos absolutistas. Pero ciertas feudalidades económicas y determinados absolutismos del poder, por el contra-

rio, perviven e incluso se estimulan y justifican con la democracia política.

Fue el catedrático y jurista eminente Hernández Gil, quien afirmó en el pasado mes de julio, que nuestra generación, que ha conocido el apogeo del contrato de trabajo, está asistiendo también a su crisis o desbordamiento.

Cierto que, como dicen Nell-Breuning, el empresario, en ciertas materias, de rey absoluto ha pasado a ser rey constitucional en algunas legislaciones. Hay poderes que se han limitado, el supremo poder se halla repartido entre diversos órganos según la actividad, volumen y forma mercantil de la empresa. La traslación de poderes tiene un destinatario no poseedor del capital social: el personal.

La vida económica y del trabajo debe estar constituida en lo fundamental por la actividad de todos los miembros del cuerpo social, sin que obste esto a la función ordenadora de la autoridad.

La Empresa es una creación permanente. Por eso Abad-Conde y Sevilla pide una legislación laboral de avance, que implante de un modo total la definitiva incorporación de los trabajadores a los órganos de administración de todas las empresas capitalistas españolas, en la proporción de uno a tres, sin limitación alguna de número de trabajadores. Porque, grande o pequeña, con más de quinientos trabajadores o con menos de ellos, los obreros forman parte esencial de la Empresa y entre los trabajadores y los empresarios existe una comunidad o asociación natural, que los hombres del Derecho, de la Política Económica y de los principios de Moral, no pueden desconocer.

Nuestro Académico quiere, según yo pude entender, la preparación de un orden relacional nuevo desde y hacia la Empresa, partiendo de aquel axioma que la mentalidad preclara de Pío XII, nos trazaba en junio de 1950: «Es incontestable que el trabajador asalariado y el empresario, son igualmente sujetos, no objetos, en la economía y en la marcha de un pueblo».

He de terminar.

Los hombres se dimensionan en las virtudes y éstas, por pertenecer al mundo de los valores, brillan en la estimación, no precisamente cuando producen reverencia y admiración en los extraños, sino cuando resisten la mirada próxima y directa de los que están más cerca de nosotros y comparten nuestra vida.

El juicio más difícil es el de la generación próxima, que es, por ley de vida, nuestra enemiga natural, la que nos da la gloria o nos la quita, pero sobre todo la que nos acecha y controla nuestros posibles tropiezos, para poner su pie en el terreno que falló debajo del nuestro.

Eterna lucha, mil veces referida y lamentada; e inútilmente lamentada, porque late en ella un principio inmortal que la civilización y la cultura entierran entre flores y cortesías, pero que no se extingue ni se puede extinguir jamás, porque es como el instinto de conservación que, pese a todas las transformaciones del progreso humano, levantará siempre su cabeza con la máscara fría y monstruosa del egoísmo.

Pues bien, señores; yo, que comencé a vivir el ejercicio de la Abogacía cuando Gerardo Abad-Conde y Sevilla había paseado ya triunfalmente por toda España su bien ganado prestigio en la Ciencia jurídica y Económica, no os traigo el juicio lejano de la historia o el de la fría objetividad de quien valora una vida lejos de los defectos y los pecados que cada día puede cometer el hombre —sin pensar a veces, es cierto, que los comete—; no; yo os traigo esta tarde el entusiasmo y el elogio de los que con él nacieron y crecieron, el juicio implacable de los que nos miran y nos ven y nos oyen y nos siguen como acechándonos, y al fin aplauden y gozan el triunfo en una alabanza inacabable.

Señores: sería difícil decir de un ser humano un elogio que supere a éste.

He dicho.

INDICE SISTEMATICO

Antecedentes de la cuestión	11
La participación obrera en el Derecho de otros países	13
Primeros antecedentes de la Cogestión en España	19
Legislación española sobre Cogestión	20
Inefectividad de nuestra legislación sobre Cogestión por el raqui- tismo de las industrias, de modo general en España y consi- guientemente en Galicia	22
Contestación	27