

Existen, por otra parte, otro tipo de competencias que se ejercen entre el Estado y las comunidades, en las cuales se dan separadamente este tipo de competencias. O sea, para que quede un poco más claro, que la ejercen de manera absolutamente distinta el Estado y las comunidades autónomas. Y luego, por otra parte, existen también, según puede verse del artículo 148 y 149 que examinábamos anteriormente, un tipo de competencias que tienen que ser ejercidas conjuntamente entre el Estado y las comunidades autónomas. En este caso concreto, es como a continuación veremos, donde realmente se tienen que dar estas relaciones de auxilio y de colaboración conjunta entre el Estado para el ejercicio de estas competencias y las comunidades autónomas. O sea, que realmente va a depender la organización del Estado y la organización de las comunidades autónomas del tipo de competencias. Y las competencias que se vayan a ejercer. Entonces, a continuación...

examinaremos cuáles son estos mecanismos en estos tres grandes apartados que yo, para que quede un poco más claro, he matizado, que son relaciones de auxilio, relaciones de coordinación y relaciones de cooperación. En primer lugar, vamos a ver las relaciones de auxilio. En las relaciones de auxilio nos encontramos con que las competencias que se tienen que realizar, tanto por el Estado como las comunidades autónomas, se ejercen separadamente por cada uno de estos entes. Es decir, cada uno va a ejercer estas competencias de manera separada, pero como a las personas o a los individuos a los que realmente van dirigidas el ejercicio de estas competencias son una unidad, pues conviene que exista un tipo de relación, pudiéramos decir, de ejercicio de estas competencias, tanto del Estado como de las comunidades. En primer lugar, ¿cuáles son estos casos concretos en que se tienen que realizar estas relaciones de auxilio para el ejercicio de estas competencias entre el Estado y las comunidades autónomas?

En primer lugar, nos encontramos con el deber de comunicación, que tiene que existir entre las estancias centrales y autonómicas. Esto se encuentra expresado, en primer lugar, en el artículo 2 de la Ley de Procedimiento Administrativo, donde se prevé con cierta concreción cuáles son los casos concretos y las técnicas utilizadas para que exista una información por parte del Estado y por parte de las comunidades autónomas para el ejercicio de estas competencias conjuntas. En primer lugar, según se desprende de este artículo, nos encontramos con el intercambio de información. Intercambio de información establecido como deber general, mencionado, como ya he dicho, en la Ley de Procedimiento Administrativo, que se concreta en una serie de obligaciones específicas, obligaciones que han sido después desarrolladas en una serie de decretos de transferencia, como, por ejemplo, en la ejecución de políticas de medioambiente, planificación sanitaria, concesiones de tarjetas de transporte, etc. Y, por último, en casos más concretos, por ejemplo, como en la ley de la ley de la seguridad, que se concreta en una serie de obligaciones específicas, obligaciones que han sido después desarrolladas en una serie de decretos de transporte, etc.

La Generalidad de Cataluña nos encontramos con este deber de información en un real decreto de 23 de junio del 81, donde se especifica la obligación que tiene que existir por parte de la Administración Central de remitir tres ejemplares a la comunidad autónoma de los boletines oficiales. Otro mecanismo también de información los encontramos en la comunicación registral, que consiste en que ambas Administraciones, tanto la autonómica como la Administración Central, tienen que llevar unos registros de unas determinadas materias, los cuales son acumulativos. Es decir, que tanto el Estado como las comunidades autónomas en cualquier momento pueden disponer de estos registros. Por ejemplo, en el caso de los registros de cooperativas, empresas radioinfusoras, sanciones urbanas. En el caso de las empresas urbanísticas, registros industriales, etc. Otro apoyo, pudiéramos decir, de este tipo de relación, estamos viendo una...

relaciones de coordinación, pudiéramos decir, con carácter general, es la obligación de apoyos interorgánicos. Estos apoyos interorgánicos se tienen que dar entre las autoridades y los órganos de ambas instancias de gobierno, o sea, instancias de la Administración central y instancias de la Administración autonómica. Este apoyo, para que se ejerza de una manera precisa y de una manera exacta, puede consistir en diversos aspectos, pero el aspecto más concreto es la aportación recíproca de medios personales y materiales especializados para el cumplimiento de funciones de interés general. Así, por ejemplo, nos encontramos con que existen una serie de convenios suscritos entre Icona y la Generalidad de Cataluña, para que en materia de distinción de incendios, programas de restablecimiento de equilibrios naturales, catalogación o inventario de montes y recursos naturales, para que, exista, podríamos decir aquí, una programación conjunta entre el Estado y la comunidad autónoma para el ejercicio.

Por otra parte, también existe otro tipo de colaboración que no tiene ya tanta repercusión para los interesados, sino que es repercusión interna para las propias administraciones. En este caso, nos encontramos, por ejemplo, con los cursos que se están realizando conjuntamente entre el Estado y las comunidades autónomas para la formación y perfeccionamiento de los funcionarios autonómicos, funcionarios autonómicos que asisten a estos cursos que son realizados por los órganos o por los entes de la Administración del Estado. Con carácter general, podríamos decir que este es... el planteamiento para el ejercicio de las competencias que son conjuntas de realizar por el Estado y las comunidades autónomas, pero conjuntas, pero realizadas separadamente, o sea, que son competencias propias de cada uno de ellos.

A continuación, pasamos a examinar el segundo planteamiento que hemos visto anteriormente, que es las relaciones de coordinación. En esta ocasión, el Estado, el Poder Central, tiene competencia para establecer obligatoriamente una actuación que tienen que realizar de una manera sin remisión las comunidades autónomas. Este tipo de coordinación, el término coordinación es un término que realmente no está usado de una manera adecuada en el contexto constitucional, porque realmente nos encontramos con que aparece en el artículo 148, pero de una manera muy genérica. No se especifica realmente cuáles son los términos en que la Administración del Estado debe de coordinar estas actividades de las comunidades autónomas. En este caso, el Poder Central, que es el que tiene la responsabilidad de establecer obligatoriamente una actuación de coordinación, es el que tiene la responsabilidad de establecer obligatoriamente una actuación de coordinación. Entonces, realmente tenemos que acudir a los textos, a un posterior desarrollo en los estatutos de dichas comunidades autónomas.

Nosotros, para concretar un poco el tema, porque me parece un tema importante el tema de la coordinación, debido a que realmente con el planteamiento actual del Estado de las Autonomías es, pudiéramos decir, una necesidad casi imperiosa en el que la coordinación sea como un auténtico acicate para la realización de este Estado autonómico. Entonces, vamos a hablar con carácter general un poco de lo que es la coordinación. La coordinación, pudiéramos decir, consiste en una facultad del Estado para establecer obligatoriamente un método o procedimiento que rija la actuación de las partes en algunos sectores y excepcional y limitadamente para condicionar en la sustancia el sentido de tal actuación. La coordinación, pudiéramos decir, se puede ejercer de dos modalidades con carácter general. Puede ser la coordinación obligatoria y la coordinación facultativa. La primera se construye como una competencia esencialmente formal. Aunque con algunos elementos materiales y que requiere de su atribución algún sujeto o instancia.

que normalmente será la instancia central. En nuestro régimen autonómico, el Estado ostenta y ejerce la competencia de coordinación, bien por atribución directa y explícita de la Constitución. Así nos encontramos el artículo 13, 15 y 16 del 149 y el 156.1, o bien por derivación de un título competencial sustantivo en el que pueden considerarse incluidas una serie de competencias. Este caso sería, por ejemplo, el artículo 18 del 149.1. En ambos casos, el Estado está habilitado para disponer unilateralmente un determinado procedimiento de coordinación. Pero esta coordinación, pudiéramos decir, de carácter obligatorio, también puede realizarse de una manera facultativa y entonces nos encontramos con que esta coordinación se establece de acuerdo por las partes. De este modo, el sistema de relación y el ejercicio de sus poderes se fija, bilateralmente, por la concurrencia de la libre voluntad de la Constitución.

las mismas. Entonces, la coordinación deberá revestir esta forma facultativa, siempre que se proyecte sobre sectores en los que ninguna instancia, y especialmente el Estado, disponga de una facultad o competencia directa o indirecta sobre dicho ente autonómico. Es decir, que pudiéramos decir que se matiza este planteamiento con carácter general, con que existe una doble coordinación, según nuestro texto constitucional. O sea, una coordinación con carácter facultativo y una coordinación con carácter imperativo. Vamos a ver este tipo de relaciones de colaboración derivadas, precisamente, de este principio coordinador que, con carácter general, tiene que existir. ¿Cuáles son estos mecanismos de coordinación que realmente tienen que aparecer para que realmente nos encontremos con que se esté realizando un Estado autonómico con carácter unitario? En primer lugar, unos órganos mixtos de coordinación. Vamos a ver los órganos mixtos de coordinación. La cuarta dominación general se hace en referencia a aquellos órganos.

o reuniones permanentes institucionalizadas que se convierten en plataformas de encuentro entre el Estado y las comunidades autónomas. A estos órganos se les asigna una función deliberante o consultiva en materia de común interés. Como se ha dicho, ni el Estado ni las comunidades autónomas prevén explícitamente la creación de órganos de coordinación. Sin embargo, están previstas en algunas leyes

estatales y numerosos reglamentos, y en especial en los decretos de traspasos de competencia al Estado y a las comunidades autónomas. Dichos órganos se pueden diferenciar entre sí, que son generales y particulares. Generales cuando intervienen la Administración central y todas o la mayoría de las comunidades autónomas, y los particulares cuando intervienen la Administración central y solamente una o varias comunidades autónomas. En todos estos órganos, la presidencia y la Administración o gestión interna suelen corresponder al Estado. Pero esto no quiere decir que en este caso dicho Estado tenga una posición de supremacía general,

sobre las demás comunidades. De la propia naturaleza se deriva que la posición de las partes en los mismos de estos órganos sean esencialmente de paridad y que sus resoluciones o acuerdos no tengan tal carácter vinculante siempre que se establezcan estrictamente estas funciones de coordinación. Es decir, que los acuerdos deberán ser tomados por unanimidad entre el Estado y las comunidades autónomas. Por ejemplo, como un caso típico de estos órganos coordinadores, nos encontramos con el Consejo de Política Fiscal y Financiera, establecido en el artículo 3 de la Ley de Organización y Funcionamiento de las Comunidades Autónomas, o el Consejo Superior de la Función Pública, establecido en el artículo 31 de la Ley de Procedimiento y artículo 6 y 7 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública de 2 de agosto de 2021. También nos encontramos, por ejemplo, con la Comisión de Coordinación de la Función Pública, etcétera. Hay una serie de órganos, estos órganos con carácter general, estos órganos con carácter general, que son los que se han presentado en el artículo 3 de la Ley de Procedimiento y Función Pública.

están creciendo y están teniendo un auge realmente importante debido al que el principio coordinador dentro de este esquema general del Estado autonómico, como he dicho anteriormente, es realmente una necesidad. Gracias.

el profesor Morano invita a sus alumnos a la reflexión y a enjuiciarlo según sus propios criterios. Constituye un tópico normal en los estudiantes de derecho estimar que esta carrera es fundamentalmente memorística. A fin de destruir ese criterio e inculcar a los futuros letrados que nuestra actividad profesional es esencialmente reflexiva, he elegido un tema que se está debatiendo actualmente y ha suscitado viva polémica tanto en el campo de la doctrina como en el de la jurisprudencia y que además constituye cuestión vital para empresas y trabajadores, cuál es el despido. Esta polémica ha surgido a virtud de que el día 22 de junio de 1982 la conferencia general de la Universidad de Madrid, en la que se presentó la conferencia de la Universidad de Madrid, la OIT, adoptó el convenio número 158 sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleo.

Las normas esenciales respecto a nuestro tema están constituidas por el artículo 1, el 7 y el 8. A tenor del artículo 1 deberá darse efecto a las disposiciones del presente convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales. Por su parte, el artículo 7 dispone que no deberán darse por terminada la relación de trabajo de un empleado trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda razonablemente exigirse al empleador que le conceda esta posibilidad. Lógico complemento de lo anterior es lo preceptuado en el artículo 8, número 1, al indicar que el trabajador que considera injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje... o un árbitro.

Este convenio entró en vigor para España el 26 de abril de 1986, tal como se indica en el instrumento de ratificación promulgado en el Boletín Oficial del Estado número 155 de fecha 29 de junio de 1985, y ello a virtud de lo previsto en el artículo 16 del propio convenio. Primera cuestión que se plantea. ¿Tiene eficacia en España? No, no tiene eficacia en España.

realizará el mismo procedimiento previsto para su aprobación en el artículo 94. Por su parte, el Código Civil, al enumerar en el artículo primero la fuente del ordenamiento jurídico español, incluye en el número 5 las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales, las cuales no serán de aplicación directa en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno, mediante su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Es incuestionable, por tanto, que tal convenio de la OIT reúne todos los requisitos para ser eficaz en nuestro país, una vez concedida por las Cortes la autorización prevista en el artículo 94 de la Constitución Española y aprobado y ratificado y publicado en el Boletín Oficial del Estado. Segunda cuestión. ¿Es aplicable directamente o necesita disposiciones internas que le desarrollen? Para ello hemos de acudir al contenido del propio convenio y del mismo deducir si está redactado y concebido para gozar

de ejecutividad directa o exige ser recogido en disposiciones internas que lo desarrollen. Parece inclinarse.

el ahoite por este último sistema, en cuanto el ya invocado artículo 1 preceptúa que deberá darse efecto a las disposiciones del presente convenio por medio de la legislación nacional. Si se acoge esta tesis, hemos de concluir en el sentido de que, al no haberse promulgado hasta la fecha disposición legislativa alguna en nuestro país, las empresas pueden continuar realizando los despidos disciplinarios con idénticos formalismos que tradicionalmente lo vienen efectuando, sin que las normas de tal convenio puedan ser alegadas por litigante alguno ante órganos administrativos o jurisdiccionales. Parece que tal criterio es el más conforme al espíritu y texto elaborado por la OIT, ya que, si hubiera deseado su eficacia inmediata, no habría aludido expresamente a la legislación nacional como vehículo intermediario para su introducción en el derecho interno de los países signatarios. Tercera cuestión. ¿Cumple nuestra actual legislación lo que se ha hecho en el caso de la OIT? ¿Cumple nuestra actual legislación lo que se ha hecho en el caso de la OIT? ¿Cumple nuestra actual legislación lo que se ha hecho en el caso de la OIT?

despedido por motivos disciplinarios que intenta salvaguardar esta norma internacional o es imprescindible reformar nuestro ordenamiento en tal materia? Este constituye el núcleo esencial de la polémica doctrinal, que ya ha pasado al terreno de la jurisprudencia. Mientras unos estiman que los requisitos formales de que disponemos, carta de despido, reclamación previa en caso de organismos administrativos, conciliación administrativa previa, conciliación ante magistratura, etcétera, garantizan sobradamente el derecho de defensa del trabajador. Otros consideran que tales trámites han de ir precedidos de una audiencia previa oral o escrita al afectado y una explicación por parte de éste al empleador. Para estos últimos, la finalidad de ese trámite previo de audiencia es la de que el empleador tenga la posibilidad de hacer un trámite previo de audiencia permite que el operario explique las causas y motivos de esa actitud.

respecto a la empresa y su función en ella, a fin de que, a la vista de tales aclaraciones, el empleador pueda decidir si debe o no efectuar el despido. Un ejemplo típico de este supuesto lo constituye el tramitado en la magistratura número 4 de Madrid, resuelto por sentencia 4 julio 86, en donde se imputaban al trabajador una supuesta apropiación indebida de unos recibos que pretendía cobrar a los clientes. La sentencia estima la demanda por entender que se había violado el artículo 7 de mencionado convenio, ya que de haberle concedido la empresa esa audiencia previa, podría el trabajador explicar que no era intención suya apropiarse las cantidades que cobrase a los clientes, sino que pensaba hacerlo como venía siendo habitual en todos los cobradores de tal empresa, mediante cheques nominales. Y ellos llevaban a cabo acusaciones a favor de la empresa, y ello ya estaba, pero a continuación se planteó que parecía normal abandonar las cuentas de la Cámara de Diputados.

imposible el supuesto lucro con lo cual era innecesario el despido que siempre tiene consecuencias negativas para el trabajador aunque las imputaciones que se le hacen no logren justificarse. En ese criterio abunda el trabajo publicado en la revista actualidad laboral número 5 de 1987 al sostener que todas las formalidades y garantías establecidas por el ordenamiento jurídico español son a posteriori de la decisión de la empresa y a la separación del trabajador siquiera sea provisional hasta que se resuelve el litigio pero que tenemos una evidente laguna de garantías en la fase anterior que podría evitar muchos despidos por lo que juzgan imprescindible reformar en tal sentido nuestra legislación laboral. El limitado tiempo de que disponemos obliga a pasar sin más comentario a las tesis de los que sostienen posturas radicalmente opuestas olvidando los trabajadores. Con dos tríos.

para penetrar en el terreno positivo de la jurisprudencia. Comenzando por las magistraturas de provincia, cabe citar la dictada por la número 5 de Alicante, en donde se planteaba una posible competencia desleal al prestar servicios el mismo trabajador despedido a una empresa rival. Lógicamente, el despido alegó infracción de lo previsto en el repetido artículo 7 del convenio, pero el juzgador rechazó tal alegación con base a que la carta de despido reunía todos los requisitos del artículo 55 del vigente Estatuto de los Trabajadores y permitía al interesado defenderse de los cargos que se le imputaban. Tal sentencia fue recurrida ante el Tribunal Central de Trabajo, quien el 30 de octubre de 1986 la confirmó. En ella se hace una exposición o estudio previo del carácter de la norma, contenida en tal convenio 158.

y su repercusión jurídica respecto a nuestras normas de derecho interno. Como es imposible leerla íntegramente, lo haremos solamente del segundo considerando, donde trata esencialmente la cuestión. En este considerando dice, efectivamente se afirma la existencia de soluciones ante la exigencia de la norma convencional de la OIT, pero en nuestro ordenamiento, el Real Decreto Ley de 26 de enero de 1979, al establecer la posibilidad de llegar a una conciliación que dilucide el problema planteado en la

carta de despido, garantía indudable regulada tanto en el artículo 100 de la Ley de Procedimiento Laboral, por lo que se refiere a sus consecuencias procesales, como en el artículo 55, número 1 del Estatuto de los Trabajadores, permite conocer las imputaciones, discurrir sobre su veracidad, y llegar a una solución pacífica, y la obligación de intentar...

también la conciliación ante la autoridad jurisdiccional, a la que se refiere como trámite previo al juicio ante la magistratura de trabajo el artículo 75 de la ley de procedimiento laboral, sin contar con la actuación jurisdiccional posterior del magistrado, que como instancia autónoma significa el máximo de garantía. En definitiva, pues, esta práctica nacional, constituida por esas diversas ocasiones reguladas por las normas procesales y sustantivas, garantiza ya sobradamente el propósito del convenio, sin lugar a duda, obviando la necesidad de crear otra nueva y estimando por ello cumplidos los trámites necesarios que para el despido de los trabajadores tiende a exigir este convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Tal criterio ha sido reiterado en otra sentencia del mismo tribunal.

de fecha 4 de febrero de 1987. Procedía de la magistratura 2 de Oviedo y se trataba de un operario despedido por reiteradas faltas de puntualidad con sus correspondientes advertencias previas por parte del empresario, en base a lo cual la magistratura desestimó esa supuesta indefensión, razonando que esas advertencias ya habían cumplido la finalidad perseguida por el artículo 7 del convenio. El Tribunal Central de Trabajo ratifica el criterio del juzgador Acuo y reitera los razonamientos expuestos en la anterior sentencia que transcribimos y en la de 19 diciembre 1986. En favor de esa tesis jurisprudencial puede afirmarse. Primero, el convenio 158 es simple concreción y ratificación de la recomendación. Recomendación número 118.

de 1963 sobre despidos individuales, en donde ya la OIT comenzó a indicar la necesidad por parte de los países de legislaciones sociales retrasadas de introducir ciertas garantías en materia de despido. Segundo, conjuntamente con él se aprobó la recomendación número 166 en la que se considera aspiración o desideratum que se introduzca en las legislaciones sociales avanzadas una notificación por escrito indicando la decisión del empleador de dar por terminada la relación de trabajo, artículo 12 de tal recomendación. Y en el artículo 13 de la misma precisa que a petición del trabajador se deberían hacer costar en ella el motivo o los motivos de tal terminación. Tercero, la OIT no se ha aprobado la recomendación número 166 en la que se introduzca en la legislación El artículo 55 número 1 del estatuto de los trabajadores

consigna, sin necesidad de esa previa exigencia del operario, la obligación de ser notificado por escrito en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto. Con lo cual, nuestra legislación parece más avanzada que lo indicado en tal recomendación. 4. También tenemos otras fases previas y obligatorias, reclamación previa, conciliación en vía administrativa, conciliación ante magistratura, aunque, cierto, hay que reconocer que todas estas son a posteriori de la decisión resolutoria del empresario. 5. Por último, la norma contenida en el artículo 8 del citado convenio de la OIT, relativa a la facultad que debe concederse al trabajador, de recurrir contra tal resolución contractual ante un organismo neutral, aparece cumplido.

tanto por lo previsto en el artículo 97 de la Ley de Procedimiento Laboral, promulgada por Real Decreto 1568-1980 de 13 de junio, en donde se indica la facultad de acudir a la magistratura de trabajo impugnando el despido, como en los artículos 59 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores promulgado por Ley 8-1980 de 10 de marzo, en donde también se concreta sobre esta materia. Como no es intención nuestra dar soluciones a los alumnos, sino al revés, plantearles temas polémicos para que ellos puedan enjuiciarlos según su peculiar criterio, simplemente nos limitaremos a aportar ya por último los distintos criterios judiciales que se han suscitado en esta materia. En primer lugar, sentencias que sostienen la aplicabilidad automática de tal convenio. Dos. El 14 de octubre de 1986, magistratura número 1 de la Ley de Procedimiento Laboral, promulgada por Real Decreto 1568-1980 de 13 de junio,

de Santander. 11 de septiembre de 1986, magistratura número 9 de Madrid. 24 de julio de 1986, magistratura 18 de Madrid. 21 de octubre de 1986, magistratura 15 de Barcelona. Sentencias que sostienen la no aplicabilidad inmediata, sino el previo desarrollo legislativo. Sentencia 30 de octubre de 1986 y 9 de diciembre de 1986 del Tribunal Central de Trabajo. Sentencia 24 de octubre de 1986 de la magistratura número 17 de Madrid. Sentencias que conceden sólo categorías de recomendación sin fuerza ejecutiva a tal convenio. 2 de octubre de 1986, magistratura número 2 de Burgos. Consecuencias que ocasiona el incumplimiento de estos preceptos de la OIT.

Hay sentencias que estiman que esto conduce a la nulidad del despido. 24 de julio de 1986, magistratura

18 de Madrid. 21 de octubre de 1986, magistratura número 15 de Barcelona. 11 de septiembre de 1986, magistratura número 9 de Madrid. Y por fin hay sentencias que estiman que esto conduce a la improcedencia, no a la nulidad. Y entre ellas cabe citar la de 4 de julio de 1986, de la magistratura número 4 de Madrid. Con este tema polémico sobre despido, planteado por el profesor Morano, cerramos la revista de derechos. La revista de derechos de hoy viernes 10 de abril. Pero antes, como siempre, un resumen de los contenidos.

La sentencia del Tribunal Constitucional del 17 de febrero de este año sobre el tipo impositivo de la contribución urbana fue el tema planteado por los profesores Palau y La Fuente en cuestiones de actualidad financiera y tributaria Le siguió procesal con el profesor Damián que habló sobre las tachas de los testigos Continuó un tema de civil la Doctrina General de los Derechos Reales de Garantía por el profesor Martín Bernal La profesora Vila prosiguió con la segunda parte de las relaciones de cooperación entre el Estado y las comunidades autónomas Y hemos cerrado, revista de Derecho con la problemática planteada por la ratificación del Convenio 158 de la Constitución de 1928 de la OIT

sobre despido por el profesor Morano de Derecho del Trabajo. Volveremos a estar con vosotros, alumnos de cuarto curso, el último viernes de mayo. La revista de Derecho volverá no la próxima semana, ya que tendremos las vacaciones de Semana Santa, sino el viernes 24, estando dedicada en esta ocasión a los alumnos de último curso de licenciatura. ¡Gracias!

¡Gracias! ¡Gracias!