

1. INDICE

1. El Sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. 2. Las fuentes internacionales: La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). 3. Fuentes de origen estatal: La constitución española. 4. Fuentes de origen profesional: El Convenio Colectivo a) Concepto. b) Naturaleza. c) Tipología d) Eficacia. 5. Fuentes Supletorias. A) La Costumbre Laboral. B) Principios Generales del Derecho. C) La Jurisprudencia Laboral.

2. INTRODUCCIÓN GENERAL A LA UNIDAD Y ORIENTACIONES PARA EL ESTUDIO

En este tema se conocerá las distintas fuentes del Derecho del Trabajo, tanto las normas internacionales y comunitarias, como nacionales, específicamente laborales y supletorias.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer el marco normativo regulador de la relación laboral.

Comprender la norma a aplicar según la materia específica de que se trate.

4. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS

1. EL SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Existen dos sentidos de “fuente de Derecho”:

1.- Fuentes materiales o de producción del Derecho, también llamadas fuentes en sentido propio: son los modos de producción de las normas jurídicas (autor de las normas), quién elabora las normas. Es decir, aquellos poderes, fuerzas o grupos sociales que tienen potestad para crear Derecho. En el Derecho del Trabajo tenemos también a los empresarios y sus organizaciones profesionales y las organizaciones profesionales de los trabajadores.

2.- Fuentes formales: son los medios o cauces de expresión de las normas jurídicas, las formas a través de las cuales las normas jurídicas se manifiestan al exterior. También se llama fuente traslativa.

Según el art. 1º del Código Civil son “Fuentes del Derecho”: la ley, costumbre y los principios generales del derecho. Esta enumeración es incompleta y cabe incluir dentro del concepto de leyes la Constitución como norma fundamental del estado, las normas internacionales y las normas comunitarias. Este sistema de fuentes es general para todas las disciplinas si bien presenta algunas peculiaridades en el derecho del trabajo (art. 3 ET).

2. FUENTES INTERNACIONALES

El Derecho Internacional del Trabajo surge cuando:

- Se consolida la idea de que lo que en cada país ocurra en materia laboral puede trascender a la comunidad internacional. Como consecuencia, es necesario que existan organismos internacionales que fijen niveles internacionales de condiciones de trabajo a los que se ajusten los ordenamientos internos.

- Se producen movimientos de trabajadores de un país a otro, con lo que ambos países, el de emigración y el de inmigración, deben ajustar mediante tratados internacionales las condiciones de trabajo y de seguridad social de los emigrantes.

Actualmente, los Estados optan por la adopción de grandes tratados internacionales, centrados en los derechos intrínsecos del ser humano. Los convenios sobre derechos humanos, parte importante de cuyo contenido es laboral, cumplen también esta función.

Eficacia interna.

La Constitución española en su artículo 96 establece:

1. Los tratados internacionales válidamente celebrados y una vez publicados oficialmente en España entran a formar parte del ordenamiento jurídico interno.
2. Que las disposiciones de los tratados sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas de acuerdo con lo que se establezca en el propio Tratado o con arreglo a las normas de Derecho Internacional. La Constitución reconoce implícitamente el carácter superior de los Tratados Internacionales sobre las normas internas en caso de conflicto con ellas. Eso significa que los tratados internacionales son super-leyes de rango superior a las leyes internas españolas por lo que una Ley española posterior a un Tratado no puede afectar a la aplicación de éste.

En cuanto al contenido de los Tratados Internacionales cabe destacar los firmados sobre la emigración, seguridad social, cooperación social que España ha suscrito con numerosos países europeos y americanos.

La Organización Internacional del Trabajo:

La OIT fue creada en 1919 por el Tratado de Versalles. Se creó fundamentalmente por la presión ejercida por el movimiento obrero a partir de la segunda mitad del siglo XIX lo que condujo a la creación dentro de la conferencia de paz de Versalles, tras la primera guerra mundial, de una comisión que se encargó de elaborar el proyecto de creación de la OIT. Los Estados firmantes se obligan “para asegurar y mantener las condiciones de trabajo equitativas y humanas a establecer y mantener las organizaciones internacionales necesarias”. Los objetivos de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Su estructura es tripartita: está formada por representantes de los gobiernos, sindicatos y patronales. En cuanto a la estructura orgánica, está compuesta por tres órganos: la Conferencia Internacional de Trabajo (órgano legislativo), el Consejo de Administración (órgano ejecutivo) y la Oficina Internacional (órgano técnico y administrativo).

Funciones que realiza la OIT como organización internacional que goza de plena personalidad jurídica:

- Asesoramiento y asistencia técnica llevada a cabo por expertos a los Estados miembros. Programas de cooperación, asistencia técnica sobre empleo, formación profesional, medio y condiciones de trabajo, seguridad social, etc. Actualmente, quizá sea ésta su tarea esencial.
- Preparación de informes y recopilación de información. Material de rigor y valor muy variable, bastante del cual es después difundido en publicaciones cuyo conjunto forma un vasto fondo editorial.
- Convocatoria y organización de reuniones internacionales de administradores o de expertos sobre determinadas cuestiones o para determinadas zonas geográficas.
- Elaboración de Convenios y Recomendaciones internacionales. Esta ha sido en el pasado su función más importante.

La principal diferencia entre Convenios y Recomendaciones es que los Convenios son acuerdos que una vez ratificados por los Estados crean obligaciones y las

recomendaciones son acuerdos pero que no originan ningún tipo de obligación sino que simplemente señalan una orientación a seguir por los distintos Estados. Una vez aprobado un Convenio éste se convierte en obligatorio cuando es ratificado por el Estado de que se trate. En el caso de España es ratificado por las Cortes y publicado en el BOE. Una vez cumplidos esos trámites pasan a formar parte del Derecho Interno. Al igual que el reto de Tratados Internacionales están por encima de las leyes nacionales.

Las normas comunitarias

Aunque el objetivo principal de la Comunidad europea era económico, la política social siempre ha sido un tema de primer orden. De hecho en el Tratado de Maastricht se incluye un protocolo relativo a la política social. El carácter económico preponderante del derecho fundacional de las Comunidades Europeas y las escasas e imprecisas competencias de la originaria CEE en el ámbito social explican el limitado desarrollo del derecho social comunitario. Aunque es importante su labor armonizadora de las diferentes legislaciones nacionales en materia de Seguridad Social y en materia laboral.

3. FUENTES DE ORIGEN ESTATAL : LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La parte orgánica de la Constitución Española de 1978 (CE) regula la estructura y funcionamiento del “Estado social y democrático de Derecho” en que “España se constituye” (art. 1 CE) y de los entes que lo integran. En su parte dogmática, la Constitución es fuente de fuentes para el Derecho del Trabajo como para cualquier otro sector del ordenamiento jurídico y marca pautas para el contenido material de sus normas de desarrollo. Centrando el análisis sobre temas laborales, podemos dividir las normas contenidas en la parte dogmática de la CE en cuatro grandes apartados.

- **Bases Institucionales**.- Contenidas en el Título Preliminar de la CE. Son normas que poseen una singular estabilidad y fortaleza que les da la propia CE al considerar la revisión de cualquiera de ellas equivalente a la revisión total de la norma constitucional, sujetando su reforma a un procedimiento complejo (art. 168 CE). Dentro de estos principios de estructuración básica podemos citar los siguientes:
 - art. 1 que proclama como valores superiores constitucionales la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

- art. 2 que reconoce el principio autonómico como principio organizativo esencial.
 - art. 7 que eleva a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales a la categoría de base institucional y de piezas económicas y sociales indispensables, proclamando la libertad de su creación; y para el ejercicio de su actividad, la exigencia de su estructura y funcionamiento democrático y el respeto que deben a la Constitución y a la ley.
 - art. 9.2. Norma finalista vinculada estrechamente a la cláusula del Estado Social de Derecho. Este precepto proclama el deber de los poderes públicos de respeto y promoción de la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra y de remoción de los obstáculos que a ello se opongan.
- **Derechos fundamentales.**- Contenidos en la sección 1ª, capítulo II, Título I de la CE. Se caracterizan por gozar de la protección que otorga el art. 53 de la CE, es decir: vinculan a todos los poderes públicos, han de desarrollarse mediante Ley Orgánica y contra su violación caben el recurso de inconstitucionalidad, el recurso de amparo y el procedimiento judicial sumario y preferente que prevé el apartado 2 del citado precepto. Son los siguientes:
- art. 19. Libre elección de residencia y circulación en el territorio nacional.
 - art. 25.2. Trabajo remunerado y beneficios de la Seguridad Social de penados que trabajen en cumplimiento de su condena.
 - art. 28.1. Libertad sindical que no solo comprende el derecho de los trabajadores “a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección” sino también, “el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas”
 - art. 28.2. Derecho de huelga de los trabajadores “para la defensa de sus intereses”
- **Derechos y deberes del ciudadano.**- Contenidos en la sección 2ª del capítulo II, Título I CE. Únicamente gozan de la protección que otorga el apartado 1 del art. 53, a saber, “vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el art. 161.1.a” (recurso de inconstitucionalidad). Se trata de derechos laborales de carácter individual que reflejan

la especial atención que la constitución dedica al ciudadano-trabajador, asignando a los trabajadores una serie de derechos adicionales a los que ya gozan como ciudadanos.

Forman parte de este grupo:

- art. 35. Deber de trabajar y derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo, a una remuneración suficiente y prohibición específica de discriminación en estas materias por razón de sexo. El apartado 2 de este artículo dice que “la ley regulará un estatuto de los trabajadores” mandato cumplido con la Ley 8/80, de 10 de marzo, derogada y sustituida por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), actual RD 2/2015.
- art. 37.1: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.
- art. 37.2: “Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo”.
- Principios rectores de la política social y económica.- Comprendidos en el capítulo III del Título I, se caracterizan, según el art. 53.3 CE porque “sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen”, si bien, su reconocimiento, respeto y protección deben informar “la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos”. Podemos citar, como específicos del ámbito social, los siguientes:
 - Art. 41: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.
 - art. 43: “Se reconoce el derecho a la protección de la salud. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La Ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto”.
 - art. 49. Tratamiento y amparo especial de los discapacitados.
 - art. 50. Protección a la vejez.

- art. 42. Salvaguardia de los derechos económicos de los emigrantes y orientación de la política del Estado hacia su retorno.
- art. 40.2: “Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.
- art. 40.1: “Los poderes públicos... realizarán una política orientada al pleno empleo”.

Los derechos inespecíficamente laborales.

La Constitución también reconoce otros derechos de titularidad general cuyo disfrute corresponde a toda persona por la simple condición de serlo y al margen de su condición de trabajador asalariado pudiendo, obviamente, ser ejercitados por cualquier persona en su relación de trabajo. Se trata, pues, de derechos fundamentales que se atribuyen “con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer”. Son, principalmente y entre otros, los derechos de igualdad de trato y de no discriminación (art. 14 CE), el derecho a la libertad ideológica y a la libertad religiosa (art. 16.1 CE), el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE), el derecho a la libertad de expresión e información (art. 20.1 CE) y el derecho a la tutela judicial efectiva (art.24 CE).

Como ha señalado el Tribunal Constitucional “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano...”, porque “a fin de cuentas, son derechos del ciudadano-trabajador...que ejerce como trabajador-ciudadano”. En consecuencia, y como atinadamente y de forma gráfica se ha dicho, el trabajador no deja “aparcados” sus derechos fundamentales a la puerta de la fábrica y los recoge cuando sale, toda vez que la Constitución no tolera ningún ámbito inmune al ejercicio de aquellos derechos.

4. FUENTES DE ORIGEN PROFESIONAL: EL CONVENIO COLECTIVO

a) Concepto:

Es un acuerdo, un pacto entre los representantes de la empresa o una o varias asociaciones empresariales y la representación colectiva de los trabajadores, bien sean los sindicatos o representantes de personal con la finalidad de regular el contenido del contrato de trabajo. El ART. 82.1 ET lo define como la expresión del acuerdo libremente adoptado por esos sujetos “en virtud de su autonomía colectiva”.

La función tradicional de los convenios colectivos ha sido y es normalmente la de mejorar las condiciones establecidas en la ley. Sin embargo, hoy en día cabe la posibilidad de que un convenio colectivo establezca condiciones de trabajo distintas o incluso peores de las establecidas en la ley. Un ejemplo es la duración del periodo de prueba; o ampliando la jornada legal diaria: o fijar topes máximos en algunos aspectos del contenido de los convenios, en temas salariales principalmente. Sin embargo en su conjunto sí las mejorará.

El **artículo 37** de la Constitución regula el derecho a la negociación colectiva entre representantes de los trabajadores y empresarios y también establece la fuerza vinculante de los convenios colectivos¹. En desarrollo de este artículo, al menos parcialmente, el Estatuto de los Trabajadores en su Título III regula un tipo de convenio colectivo que se llama *estatutario* precisamente porque establece los requisitos y la capacidad para negociar, el procedimiento de negociación, la obligación de registro y la obligación de su publicación.

b) Naturaleza:

El art 3.1.b) ET deja ver su naturaleza cuando encomienda al convenio colectivo la regulación de “los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral”, como un elemento más de las fuentes de ordenación de las relaciones de trabajo, y el art. 82.2 ET dispone que mediante los convenios colectivos trabajadores y empresarios pueden regular “las condiciones de trabajo y productividad “, y pueden establecer, en concreto, reglas sobre “ paz laboral, a través de las obligaciones que se pacten”.

c) Tipología

La Constitución alude al carácter vinculante de los convenios colectivos, no se pronuncia sobre la eficacia, limitada o general, de éstos. En principio, los convenios podrían limitar su eficacia reguladora a los trabajadores y empresarios afiliados o asociados

¹ Vinculará a empresas y trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación.

a las organizaciones pactantes (eficacia limitada) o, por el contrario, extenderla a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito funcional y territorial del convenio, con independencia de cuál fuera su adscripción sindical o asociativa, e incluso con independencia de su no adscripción (eficacia general o “erga omnes”). El ET se ha inclinado por la segunda fórmula, consagrando la eficacia general de los convenios colectivos con un exigente mecanismo legal en cuanto a la legitimación para negociar, composición de la comisión negociadora y el propio procedimiento negociador.

Sin embargo y atendiendo a que el artículo 37.1 de la Constitución encomienda a la ley que garantice el derecho a la negociación colectiva existen los llamados convenios colectivos *Extraestatutarios* que gozan de eficacia normativa limitada a los sujetos representados y que no cumplen con todos o algunos de los preceptos establecidos en el título III del ET.

d) Eficacia normativa y personal

Los Convenios colectivos estatutarios tienen eficacia normativa y eficacia personal general. ¿Qué significa “*eficacia normativa*”?

- Que el contenido del convenio se impone automáticamente a las relaciones de trabajo existentes dentro del ámbito territorial o funcional del convenio. Como consecuencia se considerarán nulas las cláusulas de cualquier contrato de trabajo que establezcan condiciones de trabajo menos favorables para los trabajadores que las establecidas en el convenio colectivo aplicable.
- Que se aplica el principio de sucesión normativa en virtud del cual el convenio colectivo posterior en el tiempo deroga al anterior pasando a regirse las condiciones de trabajo por el nuevo convenio salvo que exista una cláusula en el nuevo convenio en la que expresamente se disponga el mantenimiento de las condiciones del convenio anterior.
- Que se aplica el principio de publicidad. Al igual que el resto de las normas los convenios colectivos deben publicarse en el boletín oficial que le corresponda según su ámbito.
- De su incumplimiento hace derivar responsabilidades exigibles judicialmente a los sujetos incumplidores. Los incumplimientos por los empresarios se consideran infracciones administrativas y objeto de multas.

Respecto a la *eficacia personal* de los convenios colectivos estatutarios. Según el artículo 82.3 del ET, los convenios colectivos negociados según el título III tienen eficacia general o “*erga omnes*”. Significa que obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia. Quedan afectados todas las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional y territorial del convenio con independencia de que estén afiliados o no a las organizaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio.

5. FUENTES SUPLETORIAS

A. La costumbre laboral

Se puede definir como el uso social o comportamiento reiterado de un grupo social utilizado espontáneamente y de manera continuada en la solución de un conflicto o en el arreglo de una situación jurídica.

- La costumbre para ser considerada norma tiene que ser lícita.
- La costumbre para poder alegarse ante un tribunal se debe probar.

La costumbre laboral como fuente de derecho laboral es de escasa aplicación por lo que establece el artículo 3, punto 1, apartado d del ET. En Derecho del Trabajo la costumbre además debe reunir dos requisitos:

- a) Debe ser local. No se puede aplicar de una localidad a otra.
- b) Debe ser profesional. No se puede aplicar una costumbre de una profesión a otra.

Como fuente del Derecho, la costumbre laboral tiene un papel meramente supletorio según lo establecido en el artículo 3.4 del ET. Es supletoria porque sólo se puede aplicar si no existe una disposición legal o un convenio colectivo o incluso cuando el contrato no regula una determinada materia. Aunque la costumbre fuese lo más favorable para el trabajador no se aplicaría. No rige respecto de la costumbre el principio *iura novit curia*, la costumbre y su vigencia en el medio local y profesional al que quiere ser aplicada, han de ser probadas ante los Tribunales por quienes la aleguen.

Sólo cuando la costumbre entra a formar parte de la ley porque la ley no regula una determinada materia y se remite a la costumbre para regularla entonces la costumbre resultará de aplicación por encima incluso del convenio colectivo o del contrato de trabajo.

Este tipo de costumbre se denomina “costumbre llamada”. Art. 3.4 ET: “Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposición legal, convencional o contractual, a no ser que cuenten con una remisión o recepción expresa”.

Ejemplo de remisión expresa del ET a la costumbre: en materia de “diligencia y colaboración” en el “cumplimiento de la obligación de trabajar” (art 20.2 ET) o de liquidación y pago del salario (art 29.1 ET) y de preaviso exigible en caso de dimisión del trabajador (art 49.1. ET).

B. Los principios generales del derecho

Los principios generales del derecho son convicciones, principios morales o valores de una determinada comunidad social y en un momento determinado. En el derecho del trabajo existen principios específicos y la mayoría de ellos también han sido recogidos por las leyes [ejemplo: Principio de norma más favorable, Principio de condición más beneficiosa].

Hay un principio específico de derecho del trabajo que no ha sido recogido expresamente por la ley y que se aplica a la hora de interpretar las normas laborales: el principio “*in dubio pro operario*”, según éste cuando un Tribunal tenga dudas a la hora de interpretar un determinado precepto legal aplicable a la situación de que se trate, de entre las diversas interpretaciones legales, deberá elegir aquella que resulte más beneficiosa para el trabajador.

C. La jurisprudencia laboral

Los Jueces y Tribunales son órganos del Estado pero su poder o función no consiste en dictar mandatos generales y abstractos, sino en solventar conflictos concretos aplicando la norma abstracta y general, declarar el derecho en un caso concreto e individualizado.

Una decisión judicial no es, por tanto, una norma jurídica ni puede erigirse en fuente del derecho. Pero es necesario valorar las decisiones judiciales sobre todo de los tribunales superiores, que resuelven de forma idéntica o análoga continuos supuestos de hecho análogos. Éstas crean en los ciudadanos la expectativa de que los casos futuros serán resueltos con arreglo a los mismos criterios salvo que el Juez fundamente la imposibilidad de mantener tales expectativas. Y, si no lo hacen así los Tribunales de instancia, sus

sentencias serán revocadas por el Tribunal superior al amparo de un motivo específico contenido en las leyes procesales para su impugnación (motivos de casación), lo que por esta vía eleva la jurisprudencia al plano de fuente del derecho. Sus caracteres son:

1. Reiteración del sentido de los fallos. Una sola sentencia no constituye jurisprudencia.

2. Vale como jurisprudencia la doctrina que haya sido motivo decisorio del fallo. Los razonamientos o frases auxiliares que puedan emplearse en los fundamentos de las sentencias no son jurisprudencia.

3. La Jurisprudencia se sienta por el Tribunal Supremo. La competencia específica jerárquica para la casación en la materia laboral reside en su Sala 4ª, de lo Social. Pero las relaciones de trabajo aparecen en varios aspectos de nuestra vida comunitaria y, por consiguiente, en todos los sectores del ordenamiento jurídico. De ahí que deba atenderse también a la jurisprudencia sentada por la Sala 1ª, de lo Civil; por la Sala 2ª, de lo Penal; y, desde luego, por la Sala 3ª de lo Contencioso-Administrativo.

A la Sala 4ª del TS corresponde la función de formación y unificación de la jurisprudencia a través del recurso de casación ordinario y del especial de casación para la unificación de doctrina, que la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, ley 36/2011 de 10 de octubre, prevé frente a las sentencias de suplicación de las Salas de lo Social de los TSJ, cuando “fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos TSJ o con sentencias del Tribunal Supremo”, siendo los litigantes o su situación los mismos e iguales los hechos, fundamentos y pretensiones.

La jurisprudencia laboral desempeña en esta rama del derecho un papel muy notable de esclarecimiento de disposiciones normativas oscuras, de integración de lagunas de regulación y de búsqueda de interpretaciones armónicas de principios y reglas no siempre de fácil conjunción.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de relaciones de trabajo favorece la elaboración de resoluciones dotadas de un cierto nivel de generalidad. Así ocurre en el recurso especial de casación para la unificación de doctrina.

6. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

Las personas interesadas en profundizar en los contenidos de este tema podrán hacerlo consultando el siguiente manual:

- **Derecho del Trabajo:** Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces 2017.

7. ACTIVIDADES

Para facilitar la comprensión de esta unidad didáctica será necesario que el estudiantado realice la tarea práctica que se le indica en la pestaña correspondiente del blog de la asignatura.