



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 31 – JUNIO DE 2010

EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO. LA PRÁCTICA EDUCATIVA EN LA ASIGNATURA FOL

AUTORÍA CARMEN MAGDALENA SALINAS GARCÍA
TEMÁTICA DIDACTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR
ETAPA FORMACIÓN PROFESIONAL, ESO, BACHILLERATO

RESUMEN

Como alumna del master de formación de profesorado de secundaria de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, he realizado las prácticas durante un mes y medio en un IES en el que he podido vivir la realidad del aula de cerca. La publicación que a continuación presento, surgió de una conversación con la profesora titular del módulo de Recursos Humanos de 1º del Ciclo Formativo de Grado Superior de Administración y Finanzas, ya que en mi experiencia profesional en anteriores empresas, he podido vivir y gestionar un expediente de regulación de empleo y a su vez superarlo.

Por ello, consideramos que podría ser interesante de cara al alumnado, que conocieran tanto sus características legales y la forma en la que las empresas lo gestionan, ya que es posible que alguno de ellos pudiera trabajar en un futuro en un departamento de RRHH, o por otro lado, tal y como se plantea en la 2ª parte, que algún alumno como trabajador de una empresa tuviera que enfrentarse a un expediente de regulación de empleo ante la situación actual del mercado en la que vivimos.

La publicación que a continuación se presenta, se impartió en el mes de abril a alumnos de entre 20 y 25 años y se les entregó dicho documento como guía soporte para su futuro trabajo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 31 – JUNIO DE 2010

PALABRAS CLAVE

Expediente de regulación de empleo

Autoridad Laboral Competente

Despido Colectivo

Periodo de consultas

Representantes de los trabajadores

Negociación

1. INTRODUCCIÓN TEÓRICA. PASOS A SEGUIR EN LA GESTION DEL ERE (EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO) POR LA EMPRESA

En la disciplina de la Formación y Orientación Laboral, las estrategias de aprendizaje deben un conjunto de actividades mentales organizadas, conscientes y controladas. Esto implica que las estrategias de aprendizaje que se dan a nivel intelectual, son como grandes herramientas del pensamiento. También se da un control por parte del aprendiz, de la actividad cognitiva, lo que exige admitir cierto grado de deliberación y flexibilidad del pensamiento del aprendiz, el cual afecta a la selección, la planificación y evaluación personal de la actividad cognitiva realizada a partir y dependiendo de la meta perseguida.

Situación actual de nuestra sociedad:

Lo nunca visto. Record histórico con **4.010.700 parados** en España en el 4º trimestre de 2009, y tasa de paro del 17,36%. Previsión para 2010: más de **5.200.000** de parados en España.

Las empresas presentan Expedientes de Regulación de Empleo porque el negocio no da para más, otras para reducir costes y poder seguir adelante.

1.1. Definición de ERE:

El **expediente de regulación de empleo**, abreviado con sus siglas, **ERE**, es un procedimiento administrativo contemplado en la legislación española mediante el cual una **empresa en crisis** busca obtener autorización administrativa para **suspender** o **despedir muchos trabajadores**.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 31 – JUNIO DE 2010

El expediente de regulación se utiliza para la reducción de la jornada laboral, la suspensión o extinción del contrato de trabajo.

En el **procedimiento de ERE**, se solicita autorización a la **Autoridad Laboral competente** para **despedir o suspender a los trabajadores** en un marco en el cual se garantizan los derechos de los trabajadores.

1.2. ¿Quién inicia el expediente de regulación?

Normalmente es el **empresario** de una empresa grande quien inicia el ERE. También pueden solicitarlo los **trabajadores** a través de sus representantes legales, cuando consideran que el hecho de que la empresa no lo haga puede causarles un perjuicio mayor.

1.3. Circunstancias para tramitar el expediente de regulación

La **tramitación de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE)** sólo se puede iniciar si concurren las siguientes **circunstancias previstas por la ley**:

- **Desaparición de la personalidad jurídica** de la empresa.
- **Despido colectivo** o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, cuando el objetivo sea mejorar la viabilidad de la empresa o ésta sea imposible.
- Suspensión o extinción del contrato por **causas de fuerza mayor**, es decir, circunstancias no previstas que impiden el desarrollo normal de la actividad como un incendio.

1.4. Despido colectivo, la causa principal de los ERE

Un despido colectivo, es cuando el despido de la plantilla (no del centro de trabajo) afecta a:

- 10 trabajadores, en una empresa de menos de 100 empleados.
- 10% de los trabajadores, en una empresa de entre 100 y 300 empleados.
- 30 trabajadores, en una empresa de 300 ó más empleados.

En consecuencia, en caso de despidos inferiores al número anteriormente citado, deberán realizarse acudiendo a la extinción del contrato por **causas objetivas**.

1.5. Exención de autorización administrativa para el ERE

No será necesario solicitar autorización administrativa para despedir colectivamente (aunque sí de realizar consultas con los representantes de los trabajadores) en los casos de:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 31 – JUNIO DE 2010

- Declaración de quiebra, cuando han acordado la no continuidad de la actividad empresarial o de concurso de acreedores de empresario no comerciante,
- Supuestos de cese de actividad de la empresa por decisión judicial.

1.6. Procedimiento para realizar un expediente de regulación

El ERE tiene 3 etapas de actuación:

1. Periodo de consultas y diálogo entre trabajadores y empresa,
2. Envío del expediente de regulación a la Autoridad laboral,
3. Resolución del expediente por parte de la Autoridad laboral.

ETAPA 1: Periodo de consultas y diálogo entre trabajadores y empresa

- El empresario envía un **aviso a los trabajadores** o a sus representantes legales para iniciar un **periodo de consultas y diálogo** para reducir los efectos de la regulación de empleo y alcanzar un acuerdo entre las partes (días de indemnización, recolocación, etc.).
- Esta negociación no puede ser inferior a 30 días. En el caso de las empresas de menos de 50 trabajadores este periodo se reduce a 15 días.
- Sin embargo, si se alcanza un acuerdo se puede finalizar la negociación en cualquier momento, a no ser que el pacto consista en el despido de trabajadores. En este caso, aunque haya acuerdo, es necesario que el **periodo de consultas** tenga una duración mínima de **15 días**.
- Son representantes de los trabajadores: los comités de empresa, delegados de personal de los centros posiblemente afectados por la reducción de plantilla, y los delegados sindicales que existan en la empresa.
- Si no existen representantes de los trabajadores en el o los centros afectados, los trabajadores podrán intervenir directamente por medio de 5 representantes (como máximo).

[saber más sobre [Representantes de los trabajadores](#)]

ETAPA 2: Envío del Expediente de Regulación a la Autoridad laboral

- La solicitud de Expediente de regulación de empleo debe ser enviada a la Autoridad laboral competente para obtener la autorización de despedir a los trabajadores. La solicitud debe ir acompañada de varios documentos como la **memoria** explicativa de las causas y motivos del despido colectivo, la documentación que acredita el **estado de la empresa**, y el número y funciones de los **trabajadores afectados**.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 31 – JUNIO DE 2010

[saber más sobre [Documentos a enviar para el ERE](#)]

- La Autoridad laboral competente puede ser la Administración Central o bien las Comunidades Autónomas que han recibido el traspaso de las competencias en materia de regulación de empleo.

[saber más sobre [Formularios de Expediente de Regulación](#)]

ETAPA 3: Resolución de Expediente de Regulación por parte de la Autoridad laboral

1. Recepción de la solicitud de Regulación:

La Autoridad laboral competente comprobará que la solicitud de Regulación de empleo reúne los requisitos exigidos por la ley, dando 10 días hábiles a la empresa para subsanar errores. Si la empresa no lo hace, se archivará el ERE. Además, la Autoridad laboral informará a la Oficina de Empleo y solicitará un informe a la Inspección de Trabajo que dispondrá de 10 días para realizarlo.

2. Resolución del Expediente de Regulación:

La Autoridad Laboral dispone de **15 días** naturales a partir de la comunicación de la conclusión del período de consultas, para estimar o desestimar, todo o parte, de la solicitud de regulación.

La resolución incluye la fecha de los efectos, las indemnizaciones a los trabajadores en los casos de extinción de la relación laboral y la declaración de la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

[saber más sobre [La resolución del expediente de regulación](#)]

3. Indemnización por despido del trabajador

Si finalmente los trabajadores son despedidos, tienen derecho a la indemnización **pactada durante la negociación** entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

La indemnización nunca podrá ser inferior a la establecida como obligatoria por la ley : **20 días por año trabajado** con un máximo de 12 mensualidades. En caso de fuerza mayor la Autoridad laboral puede acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial.

Desde esta web, puedes [calcular el importe de tu finiquito de despido \(gratis\)](#).



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 31 – JUNIO DE 2010

2. ACTUACIÓN UNA VEZ DICTADA LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

2.1. Actuación de la empresa:

- Extinguir los contratos de trabajo, haciendo efectivas las indemnizaciones fijadas.
- Recurrir contra la resolución dictada en caso de no estar de acuerdo con la misma.

2. 2. Actuación de los trabajadores:

En los casos que se apruebe la reducción de la jornada, la suspensión o extinción de la relación laboral, el trabajador puede:

- Recurrir contra la resolución adoptada de no estar de acuerdo con ella.
- Solicitar su prestación por desempleo (paro) ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

3. OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

1. Causas de anulación del expediente de regulación empleo.

La **Administración tiene la última palabra** a la hora de desestimar la extinción de las relaciones laborales a través del Expediente de Regulación del Empleo. **Existen 3 causas principales de anulación:**

a) La empresa no subsana los errores del expediente

La Autoridad laboral comprueba que la solicitud reúne todos los requisitos exigidos, dando **10 días hábiles** a la empresa para subsanar errores. Si la empresa no lo hace, se archivará el Expediente de Regulación.

b) Existencia de fraude por parte de la empresa

Si la Autoridad Laboral aprecia de oficio o a instancia de parte la existencia de **fraude, dolo, coacción o abuso de derecho** en la conclusión del acuerdo, remitirá el expediente a la Autoridad Judicial, con suspensión del plazo para dictar resolución, a efectos de su posible **declaración de nulidad**.

c) Obtención de paro indebido para los trabajadores

De igual manera actúa la Autoridad Laboral cuando, de oficio o a petición del Servicio Público de Empleo Estatal, estima que el acuerdo puede tener por objeto la **obtención indebida de las prestaciones por desempleo** de los trabajadores afectados



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 31 – JUNIO DE 2010

2. Documentación y actas para realizar un expediente de regulación de empleo (ERE).

La solicitud de Expediente de Regulación de Empleo, debe enviarse a la **autoridad laboral competente** al inicio del periodo de consulta entre empresa y trabajadores.

Cuando el expediente ERE es iniciado por la empresa (la mayoría de los casos), el empresario debe enviar:

1. **Impreso de solicitud de Expediente de Regulación de Empleo:**
- [Descargar la solicitud de expediente de regulación empleo \(ERE\)](#)
2. Copia del escrito solicitando las consultas a los representantes de los trabajadores.
3. Resultado de las consultas efectuadas a la finalización de dicho período.
4. **Memoria** explicativa de las causas y motivos del despido colectivo.
5. Número y categorías profesionales de los trabajadores empleados durante el último año.
6. Trabajadores afectados, criterios utilizados para el despido y período durante el que se extinguirán los contratos de trabajo.
7. Plan de medidas adoptadas para evitar o reducir el despido colectivo (sólo empresas de más de 50 trabajadores)
8. **Documentos acreditativos** de la situación en la que se basa la petición del Expediente:
 - **Si la causa alegada es económica:** documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial de la empresa en los 3 últimos años.
 - **Si la causa alegada es técnica, organizativa o de producción:** los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa alegada, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.
 - **Si la causa alegada es fuerza mayor:** pruebas que el empresario estima oportuno.

Cuando el expediente ERE es iniciado los trabajadores:

1. Memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento.
2. Pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios que pudieran causarles y, en su caso, la comunicación efectuada al empresario y la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el mismo.
3. Relación de los trabajadores afectados.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 31 – JUNIO DE 2010

3. Impresos, Formularios y Solicitudes para realizar un Expediente de Regulación Empleo (ERE)

Pulsa en el enlace para **acceder y descargar** los modelos de formularios de regulación empleo:

- [Modelos de Solicitud de Expediente de Regulación de Empleo \(ERE\)](#)
 -  Pdf (32 kb - 16 formularios. Un formulario para cada Comunidad Autónoma)
- [Modelo Acta del Periodo de Consulta ERE entre empresa y trabajadores](#)
 -  Word (29 kb - 1 página)
- [Modelo Acta de Acuerdo Final ERE entre Sindicatos y Empresa](#)
 -  Word (32 kb - 2 páginas)
- [Ejemplo de Memoria explicativa de las Causas y Motivos del despido colectivo](#)
 -  Html (32 kb - 1 página)
- [Modelo de Acta que identifica los Trabajadores Afectados por el ERE \(despido o suspensión\)](#)
 -  PDF (611 kb - 2 páginas)
- [Ejemplo de Informe Sindical en caso de Fraude Ley del ERE](#)
 -  Word (968 kb - 9 páginas)

4. DESPIDOS LABORALES: “TIPOS Y CAUSAS DE DESPIDO”

El empresario **siempre** puede despedir al trabajador. El tipo de contrato laboral y la causa del despido afectan únicamente al importe del finiquito. Si quieres conocer tu indemnidad, empieza por descubrir el tipo de despido que te afecta.

1. El despido disciplinario:

Causas del despido disciplinario:

- Faltas repetidas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- Desobediencia
- Ofensas al empresario, compañeros o personas relacionadas con estos.
- Abuso de la buena fe o de confianza.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 31 – JUNIO DE 2010

- Disminución voluntaria del rendimiento
- Embriaguez habitual o toxicidad.
- **Cómo se tiene que realizar el despido?** El trabajador recibirá una carta de despido.
- **¿Que puede hacer el trabajador si no está conforme con el despido?** Presentar una demanda ante el juzgado, en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la recepción de la carta de despido.

La sentencia del juzgado puede establecer que el despido es:

- **Procedente:** Cuando se da la razón al trabajador.
- **Improcedente:** Cuando se da la razón al empresario.

El empresario elige si el trabajador se reincorpora al trabajo o se finaliza el contrato, en este caso, el trabajador deberá recibir una indemnización de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

2. El despido por causas objetivas:

El empresario puede despedir a un trabajador por causas que no suponen incumplimientos por parte del trabajador, pero que perjudican al empresario.

¿Cuáles son las causas objetivas?

- Ineptitud del trabajador: incapacidad para desempeñar su trabajo
- Falta de adaptación del trabajador: a las modificaciones técnicas producidas.
- Necesidad de amortizar puestos de trabajo: Basadas en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.
- Faltas de asistencia: Si alcanzan el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses seguidos o el 25% en 4 meses discontinuos.

3. El despido colectivo y por fuerza mayor:

Es el que se realiza por causas: económicas, técnicas, organizativas o de producción y cuando en un periodo de 90 días la extinción afecte al 10 % de la empresa.

¿Qué requisitos debe cumplir el empresario para despedir?

- Tener la autorización de la autoridad laboral.
- Una vez que la autoridad laboral autorice los despidos, los trabajadores tendrán derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

¿Qué se entiende por fuerza mayor?

El suceso que imposibilita definitivamente la prestación del trabajo, como puede ser un desastre natural.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO:

TIPO DE DESPIDO Y CONTRATO	INDEMNIZACIÓN	IMPORTE MÁXIMO
Despido disciplinario	0 €, lo que se ha trabajado	0 €, lo que se ha trabajado
Despido disciplinario procedente Contrato normal	45 días de salario por año trabajado	42 meses de salario
Despido disciplinario improcedente Contrato fomento para la ocupación	33 días de salario por año	42 meses de salario
Despido objetivo	20 días de salario por año	12 meses de salario
Despido objetivo improcedente Contrato normal	45 días de salario por año	42 meses de salario
Despido objetivo improcedente Contrato fomento para la ocupación	33 días de salario por año	20 meses de salario
Despido colectivo	20 días de salario por año	12 meses de salario



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 31 – JUNIO DE 2010

4. COMO ENFRENTARSE A UN ERE SI ERES TRABAJADOR DE LA EMPRESA

1. Pasos a seguir en un ere como trabajador:

1. Comunicación del ERE por parte de la empresa
2. Firma de la comunicación:
 - a. Consejo: no firmar si no se está de acuerdo, o firmar no conforme.
3. Si no existe comité de empresa:
 - b. Elección de representantes de los trabajadores (max. 5 de entre los afectados por el ERE)
 - c. Búsqueda de abogado.

2. Consejos:

1. No olvidar que seguimos formando parte de la plantilla.
2. Cuidado con lo que hacemos, estamos vigilados.
3. Confiar en los compañeros: la union hace la fuerza
4. Si tiene alguna reivindicación pendiente, por el momento le conviene aplazarla. No es ocasión de dar la nota y exigir lo que, posiblemente, ahora ni siquiera puedan darle.
5. Ayude en todo y a todos los que pueda. Quizá eso haga que otro departamento vea en usted un posible refuerzo en caso de que reduzcan personal en su propia área.
8. No se deje envenenar ni participe en los cotilleos de pasillo. Esto no sólo minará su moral, sino que acabará deprimiéndole. Además, si le ven en ese tipo de corrillos transmitirá una influencia negativa. ¡Deje a los chismosos y a los agonías que hagan lo que quieran! Usted, a lo suyo.
9. Si está entre los despedidos, consulte a un asesor para que todo se haga correctamente y no le falte de nada. Tómese lo con esperanza, lo que hoy parece una tragedia quizá mañana sea el principio de una vida mejor que encontró gracias a este cambio. Esa actitud es la que hará que vea las oportunidades que pasen ante usted (que las habrá). Y recuerde salir con la máxima elegancia, quede bien con todos. La vida da muchas vueltas y es mejor no dejar un mal sabor a nadie.
10. Póngase en el lugar de los de arriba. Si usted fuera el director de la empresa y no tuviera más remedio que reducir plantilla para hacerla viable, ¿qué comportamientos y qué rendimientos profesionales le harían ver que un empleado es de los que "se tienen que quedar"? Pues ¡así deben verle a partir de hoy mismo!

3. Los sentimientos



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 31 – JUNIO DE 2010

No existen recetas mágicas, pero sí algunas sugerencias para pasar este mal trago y evitar que las enfermedades, la depresión y el estrés se apoderen de tu vida.

1. Acepta tus emociones: Ser despedido es doloroso, más allá que lo hayas buscado o no, es un momento "donde puedes sentir muchas emociones que estaban sepultadas en tu inconsciente y afloran con la fuerza de un volcán". Lo primero que debes hacer es acepta el dolor, la rabia o tristeza que puedas llegar a sentir; no hay nada peor que intentar tapar esos sentimientos y comenzar a juzgarte.

2. No es una descalificación hacia ti: generalmente este hecho se asocia con la manifestación de que no eres suficientemente bueno o capaz de conservar un trabajo, en lugar de tomarlo como una oportunidad para obtener un empleo mejor. Hay que repasar lo que aprendiste en tu ex trabajo y ver cuáles de esas fortalezas y/o habilidades te servirán para tu próxima tarea. "Cuando la gente hace este ejercicio se da cuenta de que puede ser mejor en una tarea, que es capaz de vincularse mejor con las personas o que su anterior empleo no era el adecuado para explotar todo su potencial", dice.

3. Expresa tus sentimientos y compártelos: cuando hayas identificado el sentimiento que te genera el despido: rabia, enojo, frustración, etcétera, intenta compartirlo con gente cercana a ti. "Obtener retroalimentación, consejos, apoyo o sólo que te escuche tu familia, un colega o algún profesional puede valiosas oportunidades de crecimiento y ayudarte a conseguir un nuevo empleo en el que tendrás mayor conciencia de tus habilidades".

4. Pon manos a la obra: no eches los consejos en saco roto, una vez que hayas obtenido las sugerencias, concéntrate en buscar un empleo que no sólo te pague la renta, sino en aquél que te permita desarrollar tu creatividad y todo tu potencial. Acto seguido desarrolla un plan con metas específicas para tu búsqueda de empleo y ¡manos a la obra!

4. ¿Y ahora que hago? Claves para empezar de nuevo

- **Formación:** Vale que la formación no da rendimiento a un corto plazo, y que las necesidades son muchas, pero los nuevos conocimientos aportan seguridad, mejor trabajo y amplitud de miras.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 31 – JUNIO DE 2010

Además, es un valor tuyo, no depende de jefes ni de subordinados. Al ser una decisión personal, la autoestima sube.

- **Reciclaje:** Sectores como la construcción o la automoción son unos de los más afectados por la crisis. Si perteneces a un perfil laboral de estas características, lo mejor es el reciclaje. Ciclos formativos como los dirigidos a las nuevas tecnologías o la gestión de la energía (renovables o no) puede ser una opción muy interesante.
- **Oposición:** La crisis también se nota en los concursos públicos, ya que las plazas son menores que en años anteriores. Pero obtener un trabajo por esta vía ofrece una garantía de por vida. Eso sí, conviene no aventurarse a hacer alguna oposición que a la larga sufriremos más que disfrutaremos.
- **Autoempleo:** ¿Y porqué no formar nuestra propia empresa?
- **VIVIR.**

5. ¿Y si busco trabajo?

Después del despido y de los sentimientos depresivos que puede acarrear, es el momento de ir hacia delante así que aquí te damos unos **consejos** para enfrentar la nueva situación:

- Entiende que es normal estar triste pero este es el primer paso para ir hacia delante.
- Eres tan buen profesional como antes del despido, sólo te falta el trabajo.
- Valora todo lo que has conseguido y prepara un “argumentario” de ventas del mejor producto que conoces- tú mismo, si no lo haces nadie lo hará por ti.
- Mueve tu red de contactos, recuerda el 80% de puestos a cubrir no salen a la luz pública.
- No inspires pena, ni pidas limosna (“dame trabajo”)....las personas huyen de esto. La idea es que tu eres un profesional que tiene mucho que ofrecer a una organización, es una relación GANA-GANA.
- Piensa que tu trabajo ahora es BUSCAR TRABAJO, si dedicas tiempo a ello seguro que encuentras. “El que busca, encuentra”. Evidentemente que hay puestos más complicados y necesitan un inversión mayor de tiempo.
- Piensa cuál es tu valor diferencial como profesional y por qué te deben contratar a ti, esto te irá bien analizarlo para cuando vayas a entrevistas de selección.
- Usa diferentes canales de búsqueda de empleo, ello te ayudará a que el resultado sea más rápido.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 31 – JUNIO DE 2010

REFLEXIONA: “Cada fracaso supone un capítulo más en la historia de nuestra vida y una lección que nos ayuda a crecer. No te dejes desanimar por los fracasos. Aprende de ellos, y sigue adelante.”

Estimados alumnos: Muchas gracias por vuestra atención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERNAD, J.A. (1999). “ Estrategias de Aprendizaje “. Madrid: Bruño.
- BISQUERRA ALZINA, R. (1998). “Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica”. Praxis. Barcelona
- CALVO, A.R. (1998). “ Estrategias para aprender a aprender “. Madrid: Escuela Española.
- CEJA (1993). “Plan de Orientación Educativa y de Intervención Psicopedagógica”. Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Sevilla.
- COLL, C., PALACIOS, J. Y MARCHESI, A. (1999). “ Desarrollo psicológico y educación, I y II “. Madrid: Alianza
- GALLEGO, J. (1997) “ Las Estrategias cognitivas en el aula: programas de intervención psicopedagógica “. Madrid: Escuela Española.
- GROS, B. (1995). “ Teorías cognitivas de enseñanza aprendizaje “. Barcelona: EUG.
- MONEREO, C. y CASTELLÓ, M. (1997). “ Las Estrategias de Aprendizaje cómo incorporarlas a la práctica educativa “. Barcelona: Edebe.
- POZO, J.I. y MONEREO, C. (1999). “ El aprendizaje estratégico “. Madrid: Santillana.

MÁS INFORMACION: CONSULTAR EN LA PAGINA WEB:

<http://www.expediente-regulacion-empleo.es/ERE/>



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 31 – JUNIO DE 2010

Autoría

- Nombre y Apellidos: Carmen Magdalena Salinas García
- Centro, localidad, provincia: Alumna del Master en Profesorado
Universidad de Zaragoza
- E-mail: carmensalinasgarcia@hotmail.com