

LABORUM

REVISTA DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRAN CANARIA Y FUERTEVENTURA



GRADUADOS SOCIALES

Nº 2, nueva época.
Abril 2022.



www.grasolpa.net

Contenido

03

Editorial
Fermín Ojeda Medina.

05

Artículo Opinión
Pedro Marín del Valle.

8

Unas Jornadas de Reencuentro
Redacción.

12

Entrevista Francisco Rguez. Stna.
Natalia Elías.

16

Artículo Técnico
Damián Cabrera Cabrera.

20

Entrevista Óscar Glez. Prieto
Natalia Elías.

26

El Graduado Social
Fermín Ojeda.

30

El despido durante la I.T.

33

Prohibición despido ERTE

Fe de erratas: En el número anterior hubo un error con el nombre del entrevistado donde aparece Pedro Manuel Dévora, debe decir Manuel Pedro Dévora.



Fermín Ojeda Medina

Presidente del Colegio Oficial de Gradados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura.

Editorial

Es una satisfacción extraordinaria lanzar el segundo número de la revista colegial LABORUM. En esta ocasión, además de las noticias colegiales que se han producido desde nuestra anterior edición, se ofrecen entrevistas a diversas personalidades, destacando entre ellas la del que fue presidente de este colegio durante 19 años, Francisco Rodríguez.

Referíamos en la editorial de la primera revista que el 2020 había sido un año complicado para los GRADUADOS SOCIALES que, por su esencialidad, se habían visto obligados a trabajar en desamparo y sin descanso. Y la situación no ha cambiado mucho. En marzo de 2022 seguimos siendo tan esenciales e imprescindibles o más para la sociedad, empresas y trabajadores. Nuestro asesoramiento profesional cualificado es una pieza clave en una sociedad como la nuestra, donde la JUSTICIA SOCIAL se proclama desde las distintas instituciones con más fuerza y nosotros, que compartimos ese lema de JUSTICIA SOCIAL, contribuimos con nuestro esfuerzo y saber a su logro. Por eso, a pesar de todas las incertidumbres vividas en esta época épica que nos ha tocado vivir, debemos sentirnos verdaderamente orgullosos de nuestra participación en conseguir una sociedad mejor y más justa.



No han sido pocas las circunstancias vividas en estos dos últimos años: la pandemia y todas sus vicisitudes (prórrogas, nuevos Ertes y Etop), subida del SMI con efectos retroactivos en nov/21, Reforma Laboral en dic/21, nueva subida SMI en feb/22 también con efectos retroactivos,... etc, normas de cotización, cambios en prestaciones como la Jubilación, etc. Con lo que todo ello supone de más carga laboral para nuestro colectivo profesional. Y todo ello ante una administración que no ha sido empática con nuestro esfuerzo, que ha permanecido cerrada y con servicios a mínimos del todo insuficientes y a la que sólo le hemos pedido ATENCION ADECUADA para dar respuesta a las exigencias que requiere la aplicación de las normas y situaciones extraordinarias que se han producido.

Parece que en algunos casos se han olvidado que la administración se debe a los ciudadanos y se encuentra al servicio de éstos. Sin embargo, hemos sido los Graduados Sociales el único puente entre

esta administración inoperativa, alejada y distante, y los ciudadanos, empresas y trabajadores, al haber minimizado esos efectos con nuestro esfuerzo personal y profesional. Por esa y otras razones tenemos más que merecido ese reconocimiento que, en muchos actos públicos, se hace de la figura del GRADUADO SOCIAL y su contribución en esta sociedad.

Pero no es reconocimiento lo que piden nuestros GRADUADOS SOCIALES. Solicitamos, como he referido, mejor atención de la administración para resolver los asuntos que nos surgen a diario en nuestros despachos, en su mayoría derivados de la falta de claridad o criterio de las distintas normas que se publican, sin tener en cuenta lo que supone aplicarlas y el tiempo que se dispone para ello. Ya se ha convertido en una mala e inexplicable costumbre de la administración dictar normas en fin de semana con entrada en vigor inmediata, afectando al derecho a la desconexión y al descanso de nuestros profesionales e impidiendo, con ello, que la Justicia Social también sea aplicable a nuestro colectivo profesional.

Por último, aprovecho esta editorial para expresar nuestra más enérgica repulsa a la invasión de Ucrania por parte de Rusia y al conflicto bélico que se está produciendo en estos momentos. Resulta lamentable que, en pleno siglo XXI, los conflictos deban solucionarse con armas y con el sufrimiento de las poblaciones afectadas.

editorial

Abanico salarial y escala móvil de salarios, los dos olvidados

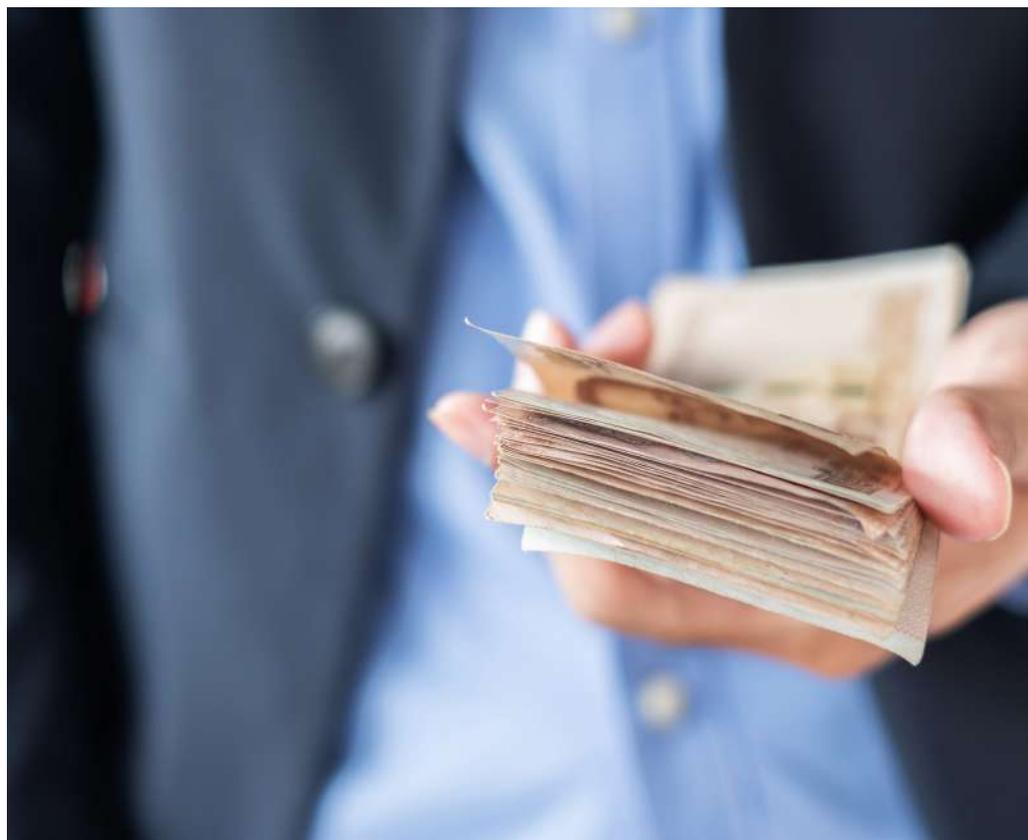
Por Pedro Marín del Valle.



En la negociación colectiva en España, hay dos conceptos básicos que desaparecieron de la reivindicación sindical, si es que alguna existieron realmente, que se reivindicaron en la dictadura. Y que en la democracia se dejaron de reivindicar, y que son básicos para mantener unas relaciones laborales dignas, estos son el “abanico salarial” y “la escala móvil de salarios”.

El “abanico salarial” es el cociente que sale de dividir en una empresa el salario más elevado por el salario más bajo. Los sindicatos, tradicionalmente en Europa, han luchado por mantener el abanico salarial en una escala máxima de 1 a 3, es decir que el salario máximo no excediera de tres veces el salario mínimo de la empresa. Por citar un ejemplo: si el salario mínimo fuera de 1000 euros, el salario más elevado debería ser de 3000 euros, y en ese abanico salarial deberían estar incluidos todos los salarios de la empresa. También el de sus máximos directivos, propietarios, etc...

El “abanico salarial” es el cociente que sale de dividir en una empresa el salario más elevado por el salario más bajo.





“el control del abanico salarial y la escala móvil de salarios deberían estar incorporados en la contra-reforma laboral”

Pedro Marín del Valle

Ese concepto, salvo muy raras excepciones, casi nunca se ha respetado en las empresas en España. O bien por que los salarios de los cargos directivos se han mantenidos ocultos a los trabajadores y representación sindical, o bien porque se han primado con primas abusivas a los directivos de las empresas al margen de sus nóminas, o bien porque en las grandes empresas, los miembros de los consejos de administración, esos personajes extraños que no pasan nunca por la empresa y que solo acuden cuando se produce un consejo de administración, dos o tres al año. Si ese consejo de administración se celebra en los locales de la

empresa, cuando se celebra en grandes hoteles, ni siquiera pisan la empresa. El otro concepto, el de “la escala móvil de salarios”, es la única forma real de mantener el poder adquisitivo del salario combatiendo los efectos inflacionistas sin que los trabajadores pierdan poder adquisitivo.

Pero, además, para que eso fuera real, habría que calcular la subida salarial sobre toda la masa salarial y repartir la subida inversamente proporcional a los salarios, evitando que el abanico salarial se dispare, y hacer que el salario no mermará conforme a la carestía de la vida.

Por poner un ejemplo, si se estima que la inflación es del 1,5%, calcular ese porcentaje sobre toda la masa salarial real de la empresa, que es la suma de los salarios de toda la plantilla, desde el último peón al máximo directivo, y repartir esa subida de forma inversamente proporcional.

Estos dos conceptos, el del control del abanico salarial y escala móvil de salarios deberían estar incorporados en la contra-reforma laboral, para evitar que se difuminaran y/o desaparecieran de la negociación colectiva, como ha ocurrido, y se garantizara el poder adquisitivo de los trabajadores.

ILUSTRE
COLEGIO OFICIAL DE
GRADUADOS SOCIALES
DE GRAN CANARIA
Y FUERTEVENTURA



2021

XXXIX JORNADAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AULA DE PRÁCTICA LABORAL
"ALONSO OLEA"

 **25-26**
NOVIEMBRE

 **Sala Teatro CICCA**
Alameda de Colón, 1

 928 383 461  informacion@grasolpa.com

Presencial
y On line
 zoom



Unas JORNADAS de REENCUENTRO y CONGRATULACIÓN con la profesión.

Al filo de cumplir las cuarenta ediciones ininterrumpidas, las XXXIX Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social afianzan la referencia ineludible de los Graduados Sociales. En un formato híbrido -presencial y online- esta edición tuvo una alta participación motivada, principalmente, por la presencialidad y el contenido de las mismas.

Tras casi dos años agotadores, extenuantes e ímprobos las Jornadas supusieron un reencuentro con los compañeros y una congratulación con la profesión. Tras ser declarados colectivo "esencial", ya que sin los graduados sociales la mayoría de los ciudadanos no habrían podido presentar ni tramitar sus solicitudes, el colectivo ha desarrollado su labor con enormes dosis de responsabilidad y sentido del deber. Los días y meses han sido interminables, las condiciones insoportables y estresantes dada la incesante e imprecisa cascada de normas publicadas por el legislador, obviando su necesaria aplicación práctica y la falta de recursos para su implantación efectiva y eficaz.

No obstante, y pese a las adversidades, con espíritu de equipo y un objetivo común: ayudar a las empresas y trabajadores que conforman el tejido de nuestro Archipiélago, los graduados sociales han sabido estar a la altura de las circunstancias y, además, de esenciales convertirse en imprescindibles.





La XXXIX edición de las Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social contó con la participación de la magistrada del Tribunal Supremo - Sala Cuarta, Rosa Virrolés Piñol, que impartió la conferencia: "LA ADAPTACIÓN Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. INCIDENCIA DEL TELETRABAJO Y EL COVID. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA." Tras su intervención fue el abogado, Graduado Social, Profesor de la Universidad Ramón Llull y de la UOC, ex Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Antonio Benavides Vico, el encargado de abordar la "ITSS: LA IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES, VÍA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL". La primera sesión finalizó con la ponencia sobre "¿SERÁ LA FALTA DE TALENTO LA NUEVA PANDEMIA?", impartida por la doctora en Psicología, especialización avanzada en gestión de recursos humanos, coach organizacional y directiva, formadora y consultora en Recursos Humanos, Carmen Sánchez Gombau.

La segunda sesión la abrió el Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social Universidad Rey Juan Carlos y Magistrado (sup.) del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Guillermo Leandro Barrios Baudor, que disertó sobre "DESCONEXIÓN DIGITAL: CUESTIONES PRÁCTICAS". La letrada del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo Sala de lo Social, Yolanda Cano Galán expuso "EL DESPIDO DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL".

A continuación la magistrada especialista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Académica de número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España, Ana María Orellana Cano, abordó la: "PROBLEMATICA ACTUAL DE LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL".



La penúltima ponencia “COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA DEL TSJC Y DEL TS”, estuvo a cargo de Don Humberto Guadalupe Hernández, expresidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias. Y la ponencia de clausura: “PROHIBICIÓN DESPIDO ERTE Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO”, correrá a cargo de Ignasi Beltrán de Heredia Ruíz, Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Oberta de Cataluña.

La expectación de esta edición quedó manifiesta tanto por el público presente en la Sala en que se desarrolló, así como por el elevado nú-

mero de participantes que siguieron el desarrollo de las mismas en streaming.

Como es habitual, las Jornadas culminaron con la Jura de Colegiados 2020/21 cuyo padrino de promoción es José Ramón Dámaso Artilles y se procedió a la entrega de las medallas al mérito profesional de oro, plata y bronce y a la medalla de oro al mérito colegial y nombramiento como colegiado de honor al director general de Trabajo del Gobierno de Canarias, Alejandro Ramos Guerra.



LOS INICIOS DE LA PROFESIÓN EN LA PROVINCIA FRANCISCO ANTONIO RODRÍGUEZ SANTANA

Continuando con nuestro periplo de entrevistas a los presidentes que ha tenido nuestro Colegio, entrevistamos a Francisco Antonio Rodríguez Santana, presidente desde el 30/06/1989 hasta el 01/03/2008.



Francisco Antonio Rodríguez Santana.

Sobre la evolución que tuvo la figura del Graduado Social en nuestra isla en ese periodo de casi dos décadas en las que fue el presidente de nuestro Colegio, Rodríguez señala que la evolución fue espectacular, se pasó de casi no conocer la figura del Graduado Social, confundiéndonos con Graduado escolar, Gestores administrativos etc., a tener un papel importante en la sociedad laboral, tanto en los juzgados de lo social como de asesores a empresas y trabajadores.

Ese camino fue posible gracias a la labor de participación en los medios de comunicación y el gran trabajo de formación realizado durante ese periodo. Francisco se enorgullece de haber podido realizar durante su mandato más de cuarenta jornadas de una semana de duración, más de 100 cursos de formación al Graduado Social, 48 Congresos Nacionales e Internacionales; siempre defendiendo la figura del Graduado Social, y con el claro objetivo, por su parte, de darnos a conocer como juristas laboristas no meros hacedores de nóminas. Expertos exclusivos en materia de Derecho Laboral y de la Seguridad Social.



“ Se pasó de casi no conocer la figura del Graduado Social, a tener un papel importante en la sociedad laboral.

A esos Congresos, que consiguieron una gran proyección Social y un alto grado de reconocimiento por todo el Colectivos de Graduados Sociales a nivel nacional, venía la flor y nata de políticos y juristas de esa época. Pasaron por esas Jornadas realizadas en Las Palmas ponentes como el Presidente del Tribunal Constitucional, el vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial, el presidente de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, el presidente de la Audiencia Nacional, etc...

Todo ello nos llevó a que nos reconocieran como Colegio de prestigio y con un gran poder de convocatoria, por supuesto, contando con la colaboración de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Durante su mandato se hizo posible la creación de la diplomatura de Relaciones Laborales en la Universidad

de Las Palmas de Gran Canaria, hoy en día, convertida en Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Según sus propias palabras, *“en la formación de este Colegio y su prestigio: Manuel Dévora puso los cimientos y el señor Rodríguez lo terminó de construir y vestir.”*

Durante su mandato se creó esta revista y la de Reseña de Jurisprudencia lo cual, entre otras cosas, hizo que la figura del Graduado Social se viera reforzada en el área jurídica. Tal es así que Francisco

Rodríguez echa de menos ver más Graduados Sociales por nuestros Juzgados de lo Social. De hecho, Rodríguez sostiene que le gustaría que los compañeros apostaran más por esta área jurídica, lo cual no sólo nos ofrece una fuente de ingresos considerable, sino también un prestigio que hemos sabido ganarnos con el buen hacer.



La nuevas generaciones deberían especializarse en el área Jurídica, RR.HH., prevención de Riesgos Laborales y en Mediación.

Al comienzo de su andadura, los objetivos fueron reforzar todo lo logrado por el anterior presidente, dar a conocer a la Sociedad Canaria la figura del Graduado Social y prestigiar nuestra profesión; de lo cual se considera más que satisfecho con el trabajo realizado.

De sus Juntas de Gobierno destaca, entre otros, a Antonio García Yerga, encargado del área fiscal y contable, en la que las cuentas siempre fueron aprobadas por unanimidad y se mantenía un superávit en las mismas; Oswaldo Quevedo Rodríguez; Juan Velázquez; Carmen Henríquez Melo; Adolfo Robai-

na; Juan Pérez Cazorla y a todos los compañeros que le acompañaron en sus 19 años de mandato.

En cuanto a si considera que las nuevas generaciones debieran especializarse en algún área específica, nos responde que los compañeros deberían especializarse en el Área Jurídica, en Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales y la gran parcela de Negociación - Mediación.

Para finalizar, Rodríguez Santana señala que su única espinita de su periodo de presidencia del Colegio de Graduados Sociales de Las Palmas, fue el no haber logrado convencer a los compañeros para construir la sede colegial en la parcela que cedía el ayuntamiento de Telde, en la zona de la Mareta.





Escucha la entrevista
escanando el código qr.





Damián Cabrera Cabrera. Colegiado n° 1663

Las dificultades de la puesta en práctica de las políticas de RRHH en las grandes corporaciones.

Tras el cambio de paradigma organizativo en la segunda mitad del siglo XX, la dirección estratégica de RRHH se ha posicionado como la punta de lanza de la ventaja competitiva entre las organizaciones económicas. Más aún si hablamos de empresas que operan en el sector servicios, cuyo activo principal y creador de su valor añadido son los recursos humanos.

Esta realidad actual, que conocemos todos los profesionales relacionados con la gestión de RRHH, no siempre es fácil de aplicar. Muchas de las veces, ni si quiera es fácil el hecho de concretar unas políticas y objetivos finales claros, o alcanzables en los plazos establecidos, para que los destinatarios finales, en este caso, los departamentos de RRHH de los centros de trabajo, encargados de ejecutarlas, y en última instancia los propios trabajadores en su conjunto, puedan cumplir con los objetivos establecidos por las políticas diseñadas por la alta dirección corporativa.

Si miramos hacia atrás y realizamos un análisis de la propia conversión que ha sufrido el mismo concepto de la división organizativa que se encarga de la gestión de RRHH, - el Departamento de RRHH -, cuya denominación anterior solía ser la de "Departamento de Personal", podemos observar que las tareas realizadas por estos antiguos departamentos difieren mucho de las realizadas por los actuales departamentos de RRHH. Este cambio tiene mucho que ver con el propio concepto de la dirección estratégica de estos recursos.

Así, en el departamento organizativo que nos ocupa, el de

RRHH, podemos observar que durante la segunda mitad del siglo XX, (especialmente durante la década de los 60 o 70 del siglo pasado), el departamento de personal tenía una tarea básicamente burocrática, limitada al control de personal y de costes; de tareas administrativas de contabilización de absentismos y demás gastos relacionados con el personal.

Tareas limitantes del propio recurso, que nada tienen que ver con el concepto o la idea de desarrollo de RRHH que tienen las actuales organizaciones y departamentos de RRHH.

Como profesionales de la gestión de RRHH somos conocedores perfectamente del concepto de la Dirección Estratégica de RRHH.

Desde un punto académico, y siguiendo a Dess y Miller (1993),

"La Dirección Estratégica de los Recursos Humanos es el campo, dentro de la Dirección Estratégica, que estudia las relaciones existentes entre la estrategia empresarial, la gestión de los recursos humanos y la estructura organizacional."

la DERH engloba aquellas decisiones y acciones que conciernen a la dirección de los empleados a todos los niveles de la unidad de negocios y que están relacionadas con el análisis, selección y ejecución de estrategias dirigidas hacia la creación y mantenimiento de ventaja competitiva, considerando las estructuras organizacionales más apropiadas en cada caso."

Por otro lado, en palabras de RAQUÉL SANZ VALLE, RAMÓN SABATER SÁNCHEZ; en su artículo, FUNDAMENTOS DE

RECURSOS HUMANOS: EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO EN ESTRATEGIA; Universidad de Murcia; (2002), otra definición de dirección estratégica de RRHH puede ser: *"La dirección estratégica de recursos humanos se puede entender como la última etapa de un proceso de transformación experimentado por la gestión de personal en las últimas décadas, caracterizado por su progresivo acercamiento a la estrategia de la empresa."*

En nuestra opinión este proceso es consecuencia, principalmente, de los cambios que se han ido produciendo en el campo de la estrategia y que han ido demandando la incorporación progresiva del elemento humano en el proceso estratégico."

Una vez expuesto lo anterior, es fácil deducir que en las grandes corporaciones es vital la importancia de la coordinación entre las políticas y objetivos planteados por la empresa a nivel económico y organizativo; la política y objetivos planteados por la alta dirección de RRHH, con objeto de lograr los primeros; y las prácticas finales de RRHH que se establecen en los centros de trabajo con objeto de lograr esas políticas de RRHH establecidas a nivel global.

Sin embargo, debemos destacar que, en la práctica real, existen varios inconvenientes que muchas veces, dificultan o impiden por completo la consecución de los objetivos planteados y la puesta en práctica de las políticas diseñadas.





En primer lugar, el factor principal que dificulta o impide una correcta aplicación o puesta en práctica de las políticas de RRHH y el logro de los objetivos planificados, es la estructuración de una política global que, con objeto de la estandarización del servicio, flexibilidad organizacional y el fortalecimiento de la cultura organizativa, tenga que ser aplicada en diferentes regiones siguiendo las mismas pautas, pero donde la realidad laboral es completamente diferente.

En este sentido, lo que en principio se diseña a nivel macro, como una estructura que debería identificarse por su flexibilidad, termina chocando con realidades sociales diferentes que acaban por hacer cada vez más rígida la estructura.

Para simplificar lo que exponemos, por ejemplo, podemos mencionar que no es lo mismo, disminuir los costes laborales en una región de la península que comercializa un servicio o producto de temporada y que requiere unas prácticas de rrhh aplicadas de una forma concreta, y que no suele generar conflicto, que en otra región donde se comercializa un mismo producto o servicio todo el año, pero que, sin embargo, usamos unas mismas



es clave la inversión de recursos en este aspecto, es decir en la comunicación y coordinación jerárquica ascendente, descendente y horizontal, entre las diferentes zonas de trabajo y puestos.

políticas y prácticas de desarrollo de rrhh a nivel de compañía.

Las políticas y las prácticas deben diferir en ambas regiones, porque la realidad laboral no es la misma, y lo que, en una región en concreto, por ejemplo, no supone un conflicto y puede suponer un ahorro de costes para la organización, en otra región, puede suponer un bloqueo de recursos y de la puesta en práctica de di-

chas políticas y objetivos al entrar en conflicto con otros intereses laborales, sin embargo, muchas veces no se puede percibir esta situación hasta que se pone en práctica a nivel global. En estos casos se puede observar, incluso, como se desarrollan unos centros de trabajo a diferente velocidad que otros en función de la posibilidad o no de poner en práctica las políticas y objetivos planteados.



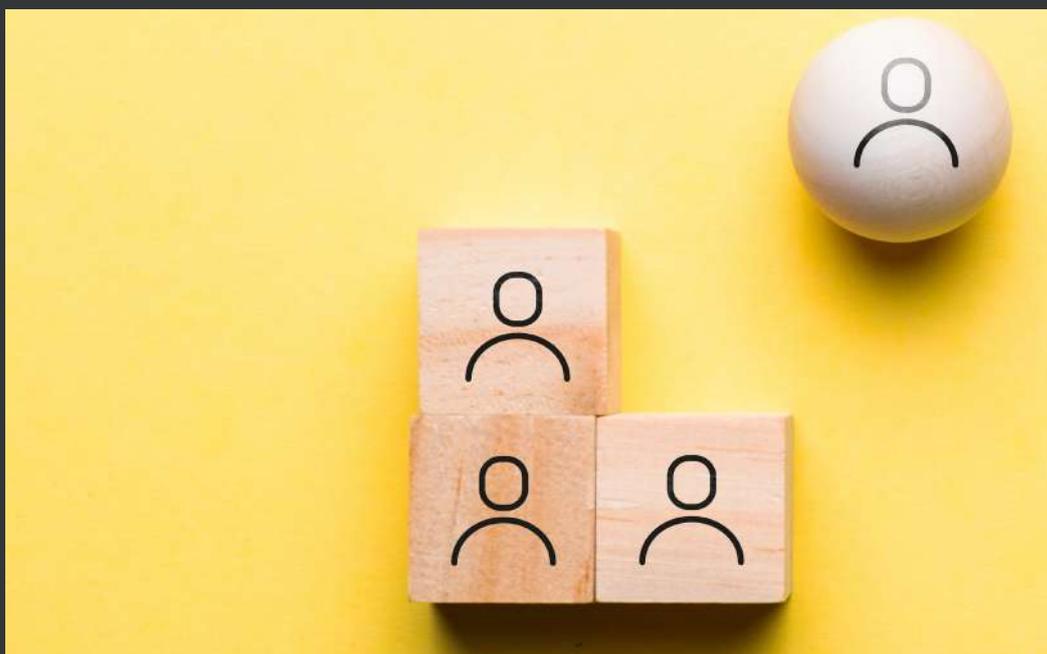
En segundo lugar, otro factor que dificulta mucho la aplicación o puesta en práctica de las políticas de RRHH y la consecución de los objetivos planteados, es el tamaño organizacional.

En este segundo caso, es fundamental la comunicación jerárquica en vertical, tanto ascendente como descendente desde las zonas de trabajo hacia la alta dirección, que como norma general se encuentra repartida por muchas zonas distanciadas espacialmente.

Estos dos factores, que a priori, suele parecer sencillo de definir, por lo general, complican mucho la puesta en práctica de

las políticas de RRHH y la consecución de los objetivos. Por lo que, en mi opinión, la ventaja competitiva la obtendrán aquellas organizaciones que sean capaces de paliar estos inconvenientes.

Para ello, es clave la inversión de recursos en este aspecto, es decir en la comunicación y coordinación jerárquica ascendente, descendente y horizontal, entre las diferentes zonas de trabajo y puestos. Sin embargo, este hecho, por lo general no se aprecia hasta su puesta en práctica y muchas veces, el propio tiempo que se tarda en aplicar ya juega un papel demasiado importante en la ventaja competitiva.





**ÓSCAR
GONZÁLEZ
PRIETO**



Licenciado en Derecho por la Facultad de Valladolid. Nombrado Juez de carrera por Orden de fecha 6 de mayo de 2003 y primer destino en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Único de San Vicente de la Barquera (como competencias de Registro Civil y Violencia contra la Mujer), Cantabria. En 2007 obtiene destino en ascenso en el Juzgado de lo Social nº 9 de Las Palmas de Gran Canaria y en 2015 pasa a ser Juez Decano del Partido Judicial de Las Palmas de G.C., cuyas labores estuvo realizando hasta Septiembre de 2021 que pasa a la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

En estos 15 años ha sido Coordinador del Área Social y profesor de la Escuela de Práctica Jurídica del Colegio de Abogados de Las Palmas y de la Escuela "Alonso Olea" del Colegio de Graduados Sociales de Las Palmas Profesor de Foro Aranzadi Social Las Palmas. Profesor del Instituto de Desarrollo Directivo del Atlántico. Además es un asiduo colaborador habitual en foros y prácticas relacionadas con el Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

Óscar González relata que siempre ha agotado sus destinos. Aprendió a ser Juez en ese Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de San Vicente de la Barquera. Cuando le llegó su ascenso al Juzgado de lo Social número nueve de las Palmas, aunque en ese momento se podía renunciar sin perder méritos

decidió, junto a su familia, venir y comenzar una nueva etapa. Tras un primer año un poco convulso decidieron quedarse un poco más y darle una oportunidad a la Isla: decisión de la cual está muy satisfecho y afirma que se ha adaptado estupendamente y se considera un canario más.

En esta singladura aprendió realmente a ser un juez de lo Social; experimentó esa cercanía que solo se da en lo social entre jueces, abogados y graduados Sociales. Se adaptó y está encantado.

Cuando decidió presentarse a las pruebas de especialista fue "un infierno", ya que había decidido que cuando lo intentara sería una propositión seria. Y comenzó otra vez la vida de opositor: enfrente al caso práctico, el recurso de suplicación...

Fue una experiencia muy dura, ya que pensó que cómo podría volver si suspendía porque se suponía que él sabía de eso. Luego experimentó que era una experiencia nada fácil y 5 de los 10 opositores suspendieron esa prueba. Desde aquí vaya nuestra felicitación por obtener la mejor puntuación de su promoción. Con esa capacidad de trabajo y dedicación, encantado de poder estar en la sala con esa plaza de especialista.

Su opinión acerca de la evolución de la sala y los procesos laborales en estos 15 años es que, si bien a partir de la crisis se dispararon los pleitos sociales, estos eran pleitos sencillos, de cantidades y despidos pero muy numerosos.

“

Aprendí realmente a ser un juez de lo Social, la cercanía que solo se da en lo Social entre jueces, abogados y graduados sociales.



Tras sacar ese volumen de pleitos y finalizar la crisis llegaron los procedimientos complejos, de derechos fundamentales y seguridad social, procesos que necesitan más tiempo de dedicación. Si a esto le unimos el Covid, limitaciones de aforo, parones de estado de alarma, etc, la situación ha sido que las salas se han retrasado bastante. Y ahora estamos expectantes a la respuesta a los Eres, ver la repercusión de la pandemia en la Jurisdicción Social, aunque es optimista y espera que no sea tan fatídico como se espera.

¿Nueva etapa, objetivos y posibles mejoras? En esta nueva etapa en la Sala, nos comenta que lo que quiere es aprender. La sala no se puede parar y el primer día ya tenía su reparto hecho. Tiene la suerte de conocer a todos sus compañeros de su anterior etapa de sala, por lo que se encuentra como en casa y totalmente integrado.

Todo es mejorable, la sala tiene unos procedimientos de reparto adecuados, de tiempo de resolución bastante aceptables. Siem-

pre se puede mejorar, en materia digital, de procedimientos, etc., pero según él la deliberación es bastante ágil y de momento toca aprender y adaptarse.

¿Cómo ve el papel del graduado social en la jurisdicción Social? El graduado social fue durante mucho tiempo el gran olvidado, pero el avance que se ha conseguido en estrado y suplicación es notable. Falta el Supremo, pero lo cierto es que cada vez son más los graduados sociales que se atreven a sentarse en el Juzgado. Tienen una gran formación, tanto en la universidad como en el Colegio de Graduados Sociales y no debería haber diferencia entre el abogado que se sienta en el estrado y el graduado social que se sienta en el

estrado. La formación está comenzando a ser idéntica o mejor en el Graduado Social en los temas laborales.

En cuanto a la paralización de la renovación del Consejo General del Poder Judicial, opina que es una disfunción que un órgano del poder Judicial esté sin renovar porque los políticos no se pongan de acuerdo en su renovación, trasladando así a la opinión pública una idea de politización del orden jurisdiccional y la judicatura, lo cual es totalmente incierto. Los órganos son totalmente apolíticos y están al margen de la política; si se pudiera conseguir otra forma en la que no tuvieran que intervenir los partidos políticos en el nombramiento sería ideal. La renovación debería ser por y entre los jueces.



La mediación, como herramienta extrajudicial de solución de conflictos, se está promocionando a varios niveles. Pero en lo laboral ya hay muchos intentos de conciliación antes del juicio: extrajudicial en el SEMAC, la previa ante la letrada de la administración de justicia, la que invoca el juez antes del juicio y la que puede promover el juez tras la valoración de la prueba.

En el conflicto colectivo si es en el que se debe mediar y para ello están el Tribunal Laboral Canario o el Sima a nivel estatal. Si colectivamente se consigue que se solucionen los problemas, se solucionarán los problemas posteriores. El grueso de la materia laboral no puede ser mediada porque, o bien se ha extinguido la relación laboral, o bien porque se debería mediar por un órgano colectivo, o bien porque es materia de seguridad social que está excluida de la mediación. Aun así es partidario de la mediación.



“
El Graduado Social fue durante mucho tiempo el gran olvidado, pero el avance que se ha conseguido en estrado y suplicación es notable.

Se puede ver la entrevista completa en video en este enlace:



El Cabildo de Fuerteventura y el Colegio Oficial convenian el desarrollo de la formación continua en esta isla.

En el acto de la firma también se procedió a la Jura de los nuevos colegiados y a la entrega de las medallas al mérito profesional.

En una intensa Jornada celebrada el pasado viernes en el Parque Tecnológico de Fuerteventura, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura y el Cabildo de esta isla suscribieron un convenio de colaboración para la formación, mediante el cual el Cabildo pondrá a disposición del Colegio los medios técnicos y humanos necesarios para la realización de acciones formativas destinadas al colectivo profesional.

En el acto de la firma estuvieron presentes el presidente del Colegio, Fermín Ojeda, los representantes del Colegio en Fuerteventura, Carmen Saavedra y Antonio Ravelo, y por

parte del Cabildo de Fuerteventura: su presidente, Sergio Lloret, la vicepresidenta primera, Dolores García y el consejero de Recursos Humanos, Adargoma Hernández.

El presidente del Colegio destacó la importancia del convenio suscrito, ya que “es fundamental disponer de los medios necesarios para desarrollar la formación continua que requiere el colectivo profesional”.

Por su parte, el consejero de Recursos Humanos -área que suscribe el convenio- señaló que esta “es una manera de fomentar la formación de los Graduados Sociales, tanto en la administración pública como en la empresa privada y

una fructífera colaboración”.

Tras la firma del convenio se procedió al acto de Jura de los nuevos colegiados: Benjamín Castañeyra, Lara Martín, Raúl Salgado y Elena Travieso, así como a la entrega de las medallas al mérito profesional que recayeron en Concepción Barreiro (bronce), Fabiana Mejías (plata) y José Ramón Castañeyra (oro).





Al término de la Jura y entrega de medallas, el expresidente de la Sala de lo Social del TSJC, Humberto Guadalupe Hdez., impartió la ponencia titulada “La Reforma Laboral y el Empleo Público: Ley 20/2021”, en la que desgranó las principales novedades de esta Ley y cómo afecta a la contratación en las administraciones públicas.

En la clausura, tanto el presidente del Colegio como el consejero de Recursos Humanos, destacaron y felicitaron la labor realizada por los representantes del Colegio en Fuerteventura, Carmen Saavedra y Antonio Ravelo, al tiempo que coincidieron en profundizar en la colaboración entre ambas instituciones.



COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRAN CANARIA Y FUERTEVENTURA






LA REFORMA LABORAL Y EL EMPLEO PÚBLICO LEY/20/2021

9:00 Rueda de prensa y acto de Firma de Convenio de Colaboración Institucional entre el **Cabildo de Fuerteventura** y el **Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura**. Intervención de los representantes Institucionales.

9:30 Jura de Colegiados y entrega de medallas al Mérito Profesional.

11:00 Coffe break.

11:30 Ponencia: **La reforma laboral y el empleo público: contratación y planes de estabilización (Ley 20/2021)**. **D. Humberto Guadalupe Hernández**. Expresidente de la Sala de lo Social del TSJC. Esta ponencia puede seguirse en directo en [zoom](#)

13:00 Acto de Clausura con la intervención de los representantes institucionales del **Cabildo de Fuerteventura** y el **Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura**.



8 ABRIL
9:00 Hrs.



Colabora:



www.grasolpa.net

Se puede acceder a la galería de fotografías escaneando este qr:



EL GRADUADO SOCIAL, FUNCIONES Y COMPETENCIAS.

Un Graduado Social es aquella persona que habiendo finalizado los estudios de Grado en Relaciones Labores o estudios equivalentes, se incorpora al Colegio Profesional en cualquiera de sus modalidades, ejerciente libre, de empresa, no ejerciente.



El Graduado Social acredita una especialización de sus estudios básicos en materia laboral y de seguridad social, que es única en Europa, ya que no se conoce la existencia de estudios similares en otros estados.

Algunas de sus asignaturas principales, repartidas en los 4 años de formación, son: Derecho del Trabajo, Prácticas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Seguridad Social, Derecho Sindical, Derecho Social Comunitario, Derecho Procesal Laboral o Derecho Penal Laboral.

Formación básica que es potenciada por la labor formativa continua de los Colegios Profesionales y del Consejo General, lo que hace del GS un profesional altamente cualificado y especializado en todo los referentes en materia Laboral y de Seguridad Social.

Además, el Graduado Social es un asesor jurídico, experto en todo lo concerniente a las Relaciones Laborales y Recursos Humanos, prevención de riesgos, auditoría laboral etc., con competencias profesionales tanto en la jurisdicción Social como ante la administración.



Es una de las tres profesiones jurídicas existentes en España, junto con la de abogado y procurador, legitimadas para la intervención en procesos judiciales del orden social.

Los Graduados Sociales Ejercientes en España son aproximadamente 25.000, cuya actividad principal es la del asesoramiento laboral a Grandes y Medianas empresas, autónomos y trabajadores.

Su formación académica especializada en materia laboral es, precisamente, la que le diferencia de cualquier otra profesión, convirtiéndole en un profesional imprescindible para la aplicación de las distintas normas laborales, nacionales y europeas.

Si tenemos en cuenta que una gran parte de las pequeñas empresas y autónomos, más de 85.000, son asesoradas por Graduados Sociales, entenderemos la dimensión que adquiere el ejercicio de esta profesión y su contribución en la correcta aplicación de las normas que rigen las relaciones laborales y en la defensa jurídica de empresas y trabajadores en el orden Social.

Con los datos expuestos, es evidente la necesaria participación activa de los Graduados Sociales, ya no solo en la difusión y aplicación de las normas nacionales y directivas comunitarias, sino en su elaboración mediante su participación en los procesos de elaboración de las normas a través del Consejo General.



FUNCIONES Y COMPETENCIAS.

La profesión de Graduado Social fue regulada por primera vez por el Real Decreto de 17 de agosto de 1925, prosiguiendo diversas normas posteriores definiendo el alcance de la profesión, destacando entre ellas la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), así como en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal y en la actualmente vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LJRS). Entre las principales funciones y competencias podemos destacar las siguientes :

Asesoramiento laboral.

Los graduados sociales asesoran y gestionan empresas, autónomos y trabajadores en general, en materia laboral y de Seguridad Social, contratos de trabajo cotización, prestaciones, programas de empleo, subvenciones, expedientes de regulación de empleo, infracciones y sanciones, etc.

Representación ante Administraciones Públicas y Jurisdicción Social.

Los graduados sociales tienen la facultad de representar a sus clientes ante la administración pública, especialmente ante el INSS, SEPE, TGSS, SEMAC, etc.

En cuanto a la Jurisdicción Social, los GS podrán, igualmente, representar y defender a los trabajadores y empresarios ante los jueces y tribunales del orden social en la instancia y ante el TSJ, en procedimientos relacionados con temas laborales y de Seguridad Social.

Otras funciones a destacar son las relativas al asesoramiento y gestión en materia de prevención de riesgos laborales, auditorías laborales, peritaciones, etc.





Desde la declaración del Estado de alarma los GS se vieron inmersos en una ingente avalancha de trabajo en defensa de sus clientes, y ello frente a una administración sin personal, paralizada, cerrada, que no atendía ni a ruegos ni a preguntas y que, sin embargo, no paraba de dictar nuevas normas, muchas de ellas publicadas en fin de semana y que entraban en vigor el mismo día con plazos de hoy para mañana, sin tiempo para su estudio.

En un principio se tuvo que luchar desde el Consejo General para que declarasen la profesión de Graduado Social como ESENCIAL, y así poder acudir a nuestros despachos con el fin de atender y gestionar las demandas de ERTE's y asesoramiento general que demandaban nuestros clientes.

Esto se logró gracias al sacrificio personal de los GS. Podemos afirmar que más del 90% de los ERTE's por Fuerza Mayor, los han llevado a cabo GS. Además, gracias a su especialización, esfuerzo y dedicación, los trabajadores afectados por ERTE han cobrado sus prestaciones. Hemos sido el punto de conexión entre la ciudadanía y la administración. En esta crisis los GS no sólo hemos sido "esenciales", sino que somos IMPRESCINDIBLES para la sociedad.

Los GS, como especialistas en todo lo concerniente al derecho del trabajo y la Seguridad social así como en su condición de operadores jurídicos especializados en relaciones laborales y proceso laboral, son un pilar imprescindible, ya no sólo para la gestión de la crisis como así se ha demostrado habiendo asesorado y gestionado la mayoría de los ERTE realizados en España, sino para seguir aportando con sus capacidades profesionales especializadas a empresas y trabajadores el necesario asesoramiento con solvencia y seguridad jurídica, que les permita avanzar en la recuperación de la economía del país.

El Despido durante la Incapacidad Temporal.

En la XXXIX edición de nuestras Jornadas tuvimos el placer de contar con la letrada del gabinete técnico del Tribunal Supremo Sala de lo Social, Yolanda Cano Galán. Su intervención versó sobre el despido durante la incapacidad temporal. Dejó un mensaje claro sobre lo que debemos tener en cuenta a la hora de sacar adelante un despido en procesos de I.T.

A saber, tenemos que diferenciar, claramente, entre enfermedad y discapacidad, ya que la discapacidad tiene una mayor protección en el ordenamiento Jurídico, a partir de la normativa comunitaria y la normativa española antidiscriminatoria

Además, Cano Galán Yolanda recomienda que, según la actual jurisprudencia de la Sala Cuarta del TSJUE y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, hemos de tener en cuenta las siguientes variables que nos ayudarán a identificar la discapacidad:

- 1.- Alteración de la salud.
- 2.- Previsión de larga duración.
- 3.- Afección al bienestar del individuo.
- 4.- El empresario no tiene que haber realizado ajustes razonables para que esta persona pueda seguir prestando servicios tras esta alteración de la salud.

Si se cumplen estas variables estamos hablando de una Discapacidad y no una simple enfermedad.



Yolanda Cano Galán



NOVEDADES REFORMA LABORAL

Se pone coto a la temporalidad y la normalidad será el contrato indefinido.

NUEVOS CONTRATOS LABORALES

Todos los contratos se presumen **indefinidos** y solo habrá **un contrato temporal**.

A DE SUSTITUCIÓN

Está previsto para sustituir a personas con el contrato suspendido y con reserva en el puesto de trabajo para cubrir una jornada reducida o para vacantes en un proceso de selección. Estos **no podrán exceder los seis meses**.

DURACIÓN DETERMINADA

Se dividen en dos:

01

B CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

En campañas de Navidad o agrícolas, aunque solo se podrá hasta un total de 90 días al año no consecutivos. Estos solo se podrán firmar un **máximo de 6 meses o 12 si se recoge en el convenio**.

02

FIJO-DISCONTINUO

Estos contratos buscan reemplazar a los **temporales**. Los ETT se pueden acoger a ellos, así como los subcontratistas. Son indefinidos pero **intermitentes**, ya que lo que se permite en estos es que se apliquen en **trabajos estacionales** o vinculados a temporalidad. Por tanto desaparecen los contratos de obra y servicio.

FORMACIÓN

Se dividen en dos:

03

A DE ALTERNANCIA

Combina trabajo y formación. Los **jornadas laborales no podrán ser superiores al 60% el 1º año y de 85 en el 2º año**. El salario no puede ser menor del 60% de lo pactado en el convenio en el primer año y del 75 en el segundo.

B PRÁCTICA PROFESIONAL

Está relacionado con los títulos universitarios o de FP. Se podrá firmar en los 3 años siguientes de la obtención del título. La duración mínima será de **seis meses** y máxima de un año.

04

INDEFINIDO DE LA CONSTRUCCIÓN

Cuando la obra finalice la empresa estará obligada a **recolocar** al trabajador en otra obra o **recualificarlo** para el nuevo puesto. En cambio este contrato **se puede extinguir si el trabajador rechaza el puesto** o si no hay ninguno que sea adecuado, o que tampoco haya más puestos en la misma provincia.



COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES
DE GRAN CANARIA Y FUERTEVENTURA



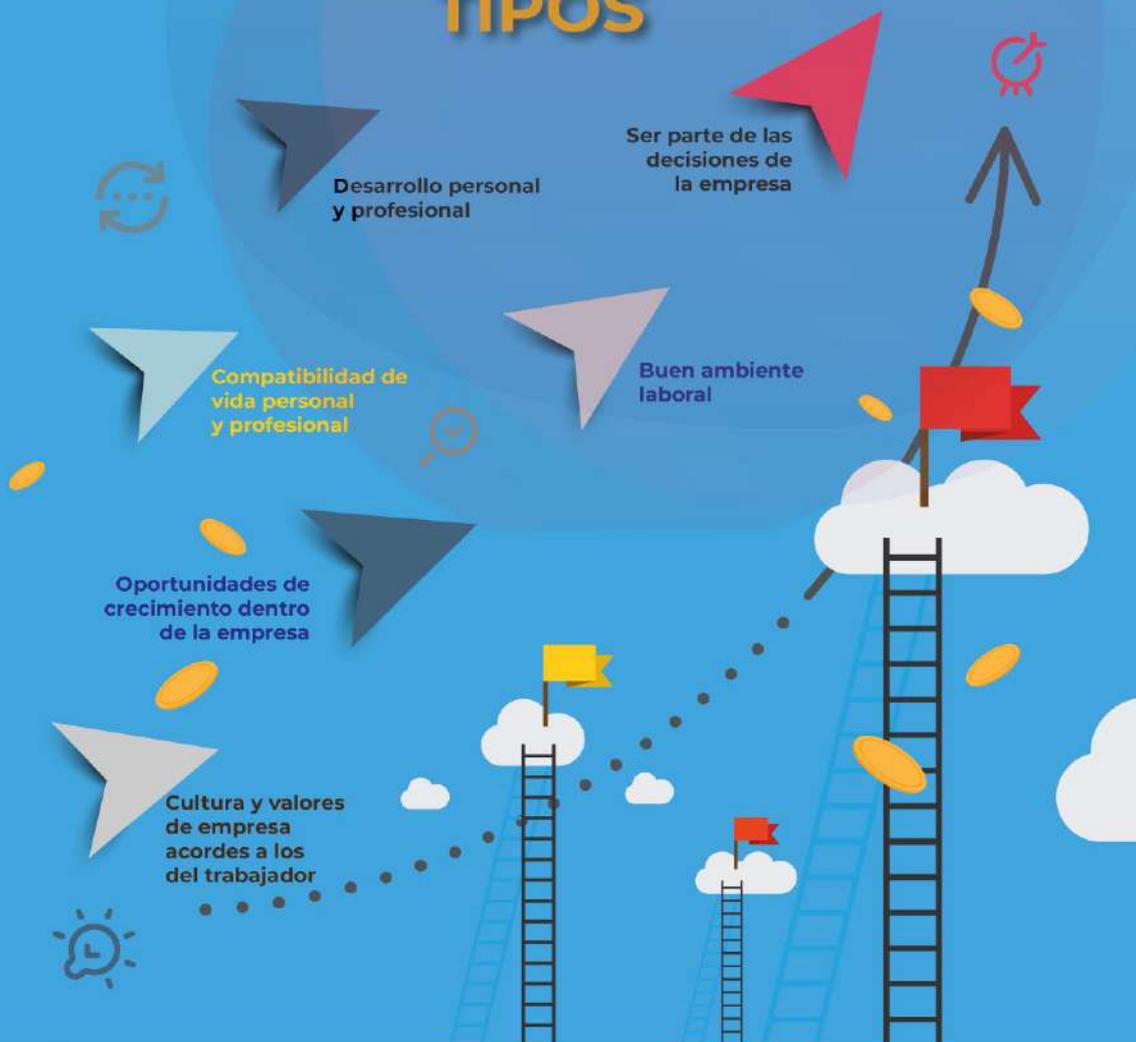
SALARIO EMOCIONAL

la clave para fidelizar al talento



Son todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados, además de su salario a final de cada mes.

TIPOS



COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES
DE GRAN CANARIA Y FUERTEVENTURA



Prohibición despido ERTE y mantenimiento del empleo.

Otro de los participantes de las XXXIX Jornadas fue el doctor en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Oberta de Cataluña, Ignasi Beltran de Heredia. Su blog: “Una mirada crítica a las relaciones laborales” es una referencia ineludible.

Ignasi nos confesó que su blog, a pesar del tiempo que le supone, lo hace como un hobby del que disfruta mucho. Aprovechando las sentencias que tiene que estudiar a diario, obtiene muchas notas que, posteriormente, vuelca en su blog. Este trabajo me supone un ejercicio intelectual muy interesante ya que recibo las opiniones de casi todos los que me leen.

A la pregunta: ¿qué cree que será del derecho laboral en España con la ingente cantidad de nuevas normas que se están dictando? Ignasi responde que nunca habíamos tenido una densidad tan grande de normas y tampoco nunca antes habíamos tenido tanta incertidumbre sobre el derecho a aplicar.

Y probablemente la reforma no va a esclarecer que norma debemos aplicar. Cree que la incertidumbre ha venido para quedarse; tenemos un escenario muy interesante desde el punto de vista académico e intelectual, pero no tanto para los que asesoramos al mercado laboral.



Se puede ver la entrevista completa en video en este enlace:



SERVICIO COLEGIAL.

Servicio Online CERTIFICADOS COLEGIALES



www.grasolpa.net

> ÁREA PRIVADA

> utilidades

> certificados



COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES
DE GRAN CANARIA Y FUERTEVENTURA

¡Suerte!

GRADUADOS SOCIALES SERIE
El puente de Empresas y Autónomos con la Administración del Estado
2€
ONCE **SUÉRDALO** fin de semana 20 FEB. 22

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRAN CANARIA Y FUERTEVENTURA

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRAN CANARIA Y FUERTEVENTURA

ACTUALIZACIÓN LABORAL Y DE SS 2022 - LA REFORMA LABORAL - OBJETIVOS

WEBINAR

DÍA **ENERO 25** 17:00 HORAS

Ponente:
JUAN DE DIOS FERNÁNDEZ LUPIÁÑEZ
Jefe de la Unidad Especializada en el Área de la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude de la ITSS de Las Palmas.

ON LINE

www.grasolpa.net

928 383 461

COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE GRAN CANARIA Y FUERTEVENTURA

WEBINAR

15 FEB 17:00 HORAS

ACTUALIZACIÓN LABORAL Y DE SS 2022. NOVEDADES SS e ITSS

Ponente: **JUAN DE DIOS FERNÁNDEZ LUPIÁÑEZ**
Jefe de la Unidad Especializada en el Área de la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude de la ITSS de Las Palmas.

On line

www.grasolpa.net

Novedades Legislativas

18/01/22 17:00

sobre prestaciones de Jubilaciones y Viudedad.

Impartida por:
Carlos Gómez Bosqued,
Subdirector Provincial de Jubilación, Fallecimiento y Prestación Familiar del INSS.

ON LINE

928 383 461
www.grasolpa.net

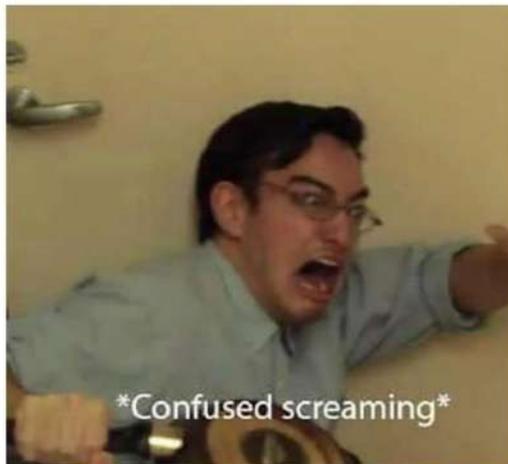
SÍGUENOS EN REDES

f WhatsApp Twitter Instagram LinkedIn YouTube

UN POCO DE HUMOR



el cliente cuando escucha que tiene que subir los salarios por convenio el IPC



Confused screaming

cuando cierras un acuerdo con la otra parte pero tu cliente sigue sin estar de acuerdo

CUANDO VAS POR EL CUARTO CASIA

Y SIGUEN SIN ENTENDER LO QUE QUIERES



los clientes cuando escuchan que a partir de abril ya no hay contratos por obras o servicios



nunca preguntes a una mujer

su edad



a un hombre

su salario

a un graduado Social

he visto una nueva ayuda en facebook tú sabes algo

Cuando te notifican una rectificativa de céntimos de hace 2 años



Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura



Junta de Gobierno Vocales Delegado Territorial



Presidente
Ejerciente Libre de la Profesión
ILMO. SR. DON FERMÍN OJEDA
MEDINA
asesoria@asefico.com



Vicepresidenta 1ª
Ejerciente Libre de la Profesión
DOÑA SANDRA EUGENIA SAN-
TANA TRUJILLO
se.santana@hotmail.com



Vicepresidenta 2ª
Ejerciente Libre de la Profesión
DOÑA MARÍA DEL CARMEN
SAAVEDRA HORMIGA
carmen@ecofisc.es



Secretaria
Ejerciente Libre de la Profesión
DOÑA NAZARET DEL CARMEN
CABRERA RAMOS
nazaret.cabrera@gestylabor.com



Vicesecretaria
Ejerciente Libre de la Profesión
DOÑA MARIA PRISCILA
ALEMÁN MARRERO
priscila.aleman@ayb-asesores.
com



Tesorero
Ejerciente Libre de la Profesión
DON JUAN MANUEL PÉREZ BLAN-
CO juanmanuel@asesoriaperez-
blanco.com



Contador
Ejerciente Libre de la Profesión
DON JUAN JOSÉ RODRÍGUEZ
FALCÓN
jjrodriguez@epi.es



Vocal
Ejerciente Libre de la Profesión
DOÑA SONIA PAZOS SANTANA
soniapazos1983@gmail.com



Vocal
Ejerciente Libre de la Profesión
DON JOSÉ MIGUEL HERRERA
GONZÁLEZ
jmherrera@gabitelsa.com



Vocal
Ejerciente Libre de la Profesión
DOÑA MARÍA JEZABEL BRAVO
DE LAGUNA Y SANTANA
jezabel.bravodelaguna@gmail.



Vocal
Ejerciente Libre de la Profesión
DON ANTONIO JAVIER RAVELO
UMPIÉRREZ
antonio@asesoriaravelo.com



Vocal
Ejerciente cuenta ajena
DOÑA NATALIA ELÍAS ALMEIDA
nataliaeliasalmeida@gmail.com



Vocal
No ejerciente
DON MARIO RAÚL HENRÍQUEZ
GARCÍA
raulhenriq.coach@gmail.com



Vocal
No ejerciente
DOÑA MARÍA CRISTINA BETAN-
COR RODRÍGUEZ
cristibetancor@hotmail.com



Vocal
No ejerciente
DON SANTIAGO ZERPA RUÍZ
szerpa@anfi.es



Delegado Territorial FV
Ejerciente Libre de la Profesión
DON ANTONIO JAVIER RAVELO
UMPIÉRREZ
antonio@asesoriaravelo.com



Graduados Sociales

Profesionales a tu servicio.

C/ Triana, 92, CP 35002

Las Palmas de Gran Canaria.

+34 928 383 461

informacion@grasolpa.com

www.grasolpa.net

