



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

A. DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

DECRETO 20/2018, de 5 de julio, por el que se regula el distintivo «Óptima Castilla y León» dirigido al reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral.

La Comisión Europea definió en el Libro Verde «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» el concepto de la responsabilidad social de las empresas (RSE) como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores».

Posteriormente, en la «Estrategia Renovada de la UE para 2011/2014, sobre la Responsabilidad Social de las Empresas», la Comisión Europea introduce un nuevo concepto de responsabilidad social empresarial, definiéndola como «la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad». En tal sentido, se prevé que, para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en el apartado 1 de su artículo 14 prohíbe expresamente la discriminación de género, y en el apartado 2 exige a los poderes públicos de la Comunidad garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre otros en el ámbito laboral.

De conformidad con el referido artículo, el presente decreto se aprueba en ejercicio de la competencia exclusiva, recogida en el artículo 70.1.11.º del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, que atribuye a la Comunidad de Castilla y León la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.

La Ley 1/2003, de 3 marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, es la máxima manifestación de esa competencia exclusiva y constituye el marco jurídico para el desarrollo de las políticas dirigidas a la promoción de la igualdad de género. El artículo 14 de dicha ley establece medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral, entre ellas, se señala que las Administraciones Públicas de Castilla y León promoverán y llevarán a cabo acciones dirigidas a distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades. Así mismo, se señala que se incluirá la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de las empresas en los baremos de los concursos de contratación pública.

En el marco del Diálogo Social, en 2016 se aprobó el Plan de Igualdad y Conciliación dentro de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020. El principal objetivo del citado plan es la promoción de la igualdad de género entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia y promoción laboral, prestando especial atención a sectores y mujeres con mayor dificultad de inserción, como son las mujeres víctimas de violencia de género. Al amparo de dicho Plan de Igualdad, se han adoptado medidas dirigidas al fomento de la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, la potenciación en las empresas de la implantación de planes de igualdad de género, flexibilización de jornada y corresponsabilidad e igualdad retributiva o medidas de prevención del acoso y de la violencia de género en la empresa, entre otras.

Igualmente, fruto del consenso alcanzado en el seno del Diálogo Social, la Junta de Castilla y León aprobó por el Acuerdo 36/2017, de 20 de julio, la Agenda para la Igualdad de Género 2020, que recoge entre sus áreas estratégicas, una dedicada a «Empresa, empleo y tecnología», cuyo objetivo general va dirigido a la promoción laboral, en igualdad de trato y oportunidades, de mujeres y hombres y al apoyo de las iniciativas empresariales que la fomenten.

El distintivo «Óptima Castilla y León» fue creado por la Orden de 28 de agosto de 2002, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, y reguló la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres» con el fin de reconocer la labor de las empresas comprometidas con la igualdad de género y de incentivar la puesta en práctica de políticas de acción positiva en las organizaciones.

Tras más de quince años de vigencia de la distinción, se han producido cambios trascendentales en la normativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los procesos técnicos de implantación en el ámbito laboral de acciones de igualdad de género, en el grado de implicación del mundo empresarial con la igualdad de género, en la concienciación sobre la existencia y necesidad de eliminación de la denominada brecha salarial de género y, en definitiva, en la percepción de la sociedad en general sobre el papel de la mujer en el ámbito profesional.

Estos avances aconsejan actualizar la regulación de esta distinción, siendo consciente la Administración de la Comunidad de la importancia que tiene la adopción de todo tipo de medidas que contribuyan a fortalecer el tejido empresarial regional, no solo con medidas fiscales, sino también con aquellas otras dirigidas a la visibilización de las acciones empresariales que son reflejo del papel responsable, solidario e integrador que muchas de ellas tienen en la sociedad.

Con la presente regulación del distintivo «Óptima Castilla y León», la Administración de la Comunidad quiere dar visibilidad a las acciones empresariales en este ámbito, mediante un reconocimiento honorífico, contribuyendo con ello, a otorgar un valor añadido de reconocimiento público al esfuerzo que las empresas y entidades de Castilla y León hacen en favor de su responsabilidad social, al propio tiempo que permitirá sensibilizar al empresariado sobre la importancia de incorporar esta responsabilidad en su gestión, buscando, asimismo, concienciar a la opinión pública sobre la importancia de esta forma de gestión empresarial.

El Decreto 2/1998, de 8 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, establece entre sus funciones las de elaboración de las líneas de actuación necesarias para garantizar la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres y la planificación autonómica de igualdad de oportunidades. En el artículo 20 ter del citado reglamento se señala que le corresponde a la Dirección General de la Mujer, la adopción de medidas que faciliten la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El presente decreto constituye el desarrollo reglamentario de la Ley 1/2003, de 3 marzo, y se aborda desde el respeto a los principios de buena regulación, exigidos por la normativa básica estatal de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, cabe señalar que el objeto de la norma va dirigido a la consecución de un interés general, cual es, impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León. Del mismo modo, la disposición, en cumplimiento del principio de eficiencia, evita cargas administrativas innecesarias.

La norma, a fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, se adopta en ejercicio de las competencias atribuidas a la Administración de la Comunidad en este ámbito y es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea.

En atención al principio de proporcionalidad, la norma contiene la regulación imprescindible para la obtención del distintivo «Óptima Castilla y León», y respeta los trámites esenciales del procedimiento administrativo común.

En aplicación del principio de transparencia, se ha publicitado el texto de la norma durante su proceso de elaboración a través del portal de transparencia y participación ciudadana de la Administración de la Comunidad Gobierno Abierto.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 5 de julio de 2018,

DISPONE:

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

1. El decreto tiene por objeto la regulación del procedimiento para la obtención del distintivo «Óptima Castilla y León», dirigido al reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral.

2. Este distintivo tiene como finalidad dar público reconocimiento a aquellas entidades que, además de cumplir las obligaciones legales vigentes, adoptan, voluntariamente, políticas destinadas a implementar medidas, procesos de mejora y buenas prácticas en su modelo de gestión y organización de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

3. Este reconocimiento tendrá la denominación de «Óptima Transfronterizo Castilla y León», respecto de aquellas entidades que, desarrollando su actividad en el ámbito territorial transfronterizo entre Portugal y la Comunidad de Castilla y León, hayan implantado políticas de conciliación e igualdad de género entre mujeres y hombres, conforme a los requisitos y condiciones señalados en el presente decreto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Podrán obtener el distintivo «Óptima Castilla y León» las entidades legalmente constituidas que, reuniendo las condiciones y requisitos previstos en el presente decreto, tengan su sede social o desarrollen su actividad en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, cualquiera que sea su dimensión y actividad, con la excepción prevista en el apartado 3 del artículo anterior.

2. Se entenderán incluidos en este ámbito de aplicación a las entidades sin ánimo de lucro, comunidades de bienes y personas físicas empleadoras.

Artículo 3. Actuaciones de igualdad de género.

1. Las actuaciones en favor de la igualdad de género deberán realizarse en el ámbito interno o de organización de las entidades y podrán complementarse con otras encaminadas a la difusión exterior de la labor realizada, así como con actuaciones de colaboración con los organismos que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla y León.

2. Se entenderán como actuaciones en favor de la igualdad de género a los efectos de este decreto, los siguientes:

- a) Acciones positivas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- b) Actuaciones en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Actuaciones para la reducción de la brecha salarial y que aumenten la transparencia retributiva.

Artículo 4. Requisitos para poder obtener la distinción «Óptima Castilla y León».

1. Las entidades a las que se refiere el artículo 2 podrán solicitar la distinción «Óptima Castilla y León», siempre que cumplan los siguientes requisitos específicos:

- a) Haber aprobado e implantado en su organización medidas o planes de igualdad de género entre mujeres y hombres, realizando el seguimiento y evaluación de la aplicación de estas medidas o planes.
- b) Contar con mecanismos de información y participación de la plantilla en la implantación de las medidas de igualdad de género, tales como comisiones de igualdad o responsables de igualdad, y estar aplicando las citadas medidas de igualdad de género con la conformidad y/o acuerdo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la entidad o empresa, en aquellas que estén legalmente obligadas a tener dicha representación.

- c) Disponer de un compromiso explícito de la dirección de la empresa o entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social.
- d) Tener un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, o al menos tener un procedimiento específico de prevención y cauce de denuncias o reclamaciones.

2. Además de lo previsto en el apartado anterior, las entidades deberán cumplir los siguientes requisitos generales:

- a) Estar inscritas en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituidas e inscritas en el registro público que corresponda.
- b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- c) No haber sido sancionadas con carácter firme en los tres años anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del distintivo, por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de la mujer, así como por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en el acceso a bienes y servicios. Asimismo, no haber sido sancionado, con carácter firme en vía administrativa, por la comisión de infracciones graves o muy graves en esta materia en el orden social, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 5. Criterios de valoración.

Para la obtención del reconocimiento se valorarán las actuaciones en favor de la igualdad de género que la entidad solicitante haya implantado conforme a los siguientes criterios:

- a) Aspectos de carácter general, planificación e integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- b) Aspectos referidos a la comunicación y el lenguaje.
- c) Aspectos sobre el empleo y condiciones laborales.
- d) Aspectos relacionados con la ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar.
- e) Aspectos sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres por la realización del mismo trabajo.
- f) Aspectos sobre transparencia retributiva.
- g) Aspectos sobre formación.
- h) Aspectos referidos al área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO II*Procedimiento de concesión**Artículo 6. Solicitudes.*

Las entidades interesadas en obtener la distinción deberán presentar una solicitud conforme al modelo normalizado establecido, dirigida a la consejería competente en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

a) Si la solicitante es persona jurídica:

Conforme al artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la tramitación electrónica será obligatoria en todas las fases del procedimiento.

Las solicitantes se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten y de la fidelidad de las copias digitalizadas con los documentos originales. La presentación telemática no exime a las solicitantes de las obligaciones de conservar los originales de la documentación presentada por si les fueran requeridos posteriormente por el órgano gestor de la distinción o al realizar las actividades de control legalmente previstas.

Las solicitudes se presentarán telemáticamente junto con la documentación correspondiente, según el modelo normalizado disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en la dirección <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es>.

Las notificaciones y comunicaciones que los órganos competentes de la consejería competente en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirija a las solicitantes en los procedimientos señalados en este decreto, se realizarán por medios electrónicos, utilizando para ello la aplicación corporativa denominada «Buzón electrónico del ciudadano», para lo cual las solicitantes deberán acogerse a dicho servicio disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es>) en la «ventanilla del ciudadano», y suscribirse obligatoriamente al procedimiento correspondiente.

No obstante, mediante la cumplimentación de la casilla correspondiente en el formulario de solicitud, la solicitante podrá autorizar a la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León a la creación del buzón electrónico a nombre de la persona física que se señale y/o, una vez creado, a la suscripción al procedimiento correspondiente.

La notificación electrónica se entenderá rechazada, por tanto realizada, cuando hayan transcurrido diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación sin que se acceda a su contenido, excepto si de oficio o a instancia de la solicitante se comprueba la imposibilidad técnica o material del acceso.

La solicitante, en el correo electrónico indicado al crear el Buzón, recibirá avisos de las notificaciones electrónicas efectuadas.

- b) Si la solicitante es persona física que actúa como empleadora:

La solicitante podrá elegir la tramitación electrónica en los procedimientos que se deriven del presente decreto en cuyo caso será de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior.

Si la solicitante no elige la tramitación electrónica, la solicitud se presentarán, junto con la documentación requerida, en los lugares y en las formas que se determinen en esta o en cualquiera de los establecidos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y se formalizarán conforme al modelo de solicitud normalizada disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es>).

Artículo 7. Documentación.

1. Las solicitudes irán acompañadas de la siguiente documentación:

- a) Una memoria descriptiva que recoja las políticas, medidas, acciones o planes de igualdad emprendidas o desarrolladas en los últimos doce meses en el ámbito de este decreto.
- b) Declaración responsable sobre cumplimiento de obligaciones tributarias y de seguridad social.
- c) Declaración responsable de no encontrarse en alguno de los supuestos de prohibición para contratar con el sector público o para recibir subvenciones de las Administraciones Públicas.
- d) Cualquier otra documentación relacionada con el objeto de este decreto que la entidad estime oportuno aportar.

2. El órgano instructor de forma motivada podrá solicitar a las entidades interesadas cualquier otra documentación, que considere necesaria para verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Artículo 8. Instrucción y resolución.

1. La instrucción del procedimiento le corresponderá al centro directivo competente en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que examinará la documentación presentada y verificará el cumplimiento de los requisitos, elevando, en consecuencia, informe propuesta al órgano competente para resolver el procedimiento.

2. El procedimiento se resolverá por la persona titular de la consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de tres meses a partir de la fecha de presentación de la solicitud, transcurrido el cual se entenderán estimadas si no recayera resolución expresa. La resolución agotará la vía administrativa, pudiendo interponerse recurso de reposición ante el órgano que resuelva el procedimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Artículo 9. Reconocimiento.

La obtención de la distinción «Óptima Castilla y León» será publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León, y se realizará mediante la entrega de un certificado que acreditará la implicación de la empresa o entidad con la igualdad de género.

Dicho reconocimiento facultará a la beneficiaria a utilizar en su publicidad la marca «Óptima Castilla y León», por la igualdad de género en el ámbito laboral». A estos efectos, la configuración grafica del distintivo, que figura en el Anexo de este decreto, estará disponible para su descarga por las entidades a quienes se les reconozca, en el portal web de los servicios sociales de Castilla y León.

Artículo 10. Registro «Óptima Castilla y León».

1. La consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres contará con un registro, consistente en una base de datos constituida por la relación de entidades que hayan obtenido el distintivo «Óptima Castilla y León».

2. La consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres facilitará la relación de entidades que hayan obtenido el distintivo «Óptima Castilla y León», a través del portal web de los servicios sociales de Castilla y León.

CAPÍTULO III

Efectos derivados de la obtención de la distinción «Óptima Castilla y León»

Artículo 11. Efectos de la obtención de la distinción.

1. La distinción «Óptima Castilla y León» acredita que la empresa o entidad realiza actuaciones que repercuten de forma positiva en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que podrá ser considerada en los procedimientos de contratación como etiqueta a los efectos previstos en el artículo 127 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León determinará en los planes estratégicos de subvenciones, que las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones incluyan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, en todos aquellos ámbitos en que la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades así lo justifique.

A estos efectos se valorará, entre otras medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, la obtención de la distinción «Óptima Castilla y León» por las entidades solicitantes.

Artículo 12. Publicidad.

1. La Junta de Castilla y León impulsará las medidas de publicidad precisas para dar a conocer a la sociedad castellana y leonesa, las entidades con la distinción «Óptima Castilla y León».

2. Las entidades candidatas que resulten reconocidas con el distintivo «Óptima Castilla y León», al participar en el procedimiento, hacen cesión no exclusiva, durante un año a partir del día siguiente a aquel en el que sea resuelto el procedimiento, a la

consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de todos los derechos de divulgación, difusión y publicación de las acciones de igualdad de oportunidades realizadas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de la propiedad intelectual.

CAPÍTULO IV

Vigencia, renovación y extinción

Artículo 13. Vigencia y renovación.

1. La vigencia de la distinción otorgada será de dos años desde la fecha de resolución de la concesión y estará, en todo caso, condicionada a que la entidad distinguida mantenga una práctica continuada en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y continúe cumpliendo los requisitos exigidos para su concesión.

2. Transcurridos dos años desde la fecha de notificación de la resolución de la concesión y, con el objeto de renovar por otros dos años la distinción reconocida, la empresa o entidad distinguida deberá presentar, en un plazo máximo de 30 días, una solicitud de renovación. Esta solicitud irá acompañada de la documentación que acredite que continua desarrollando una política de igualdad de género en la gestión de sus recursos humanos y en su caso, que ha adoptado nuevas medidas en este ámbito.

Se entenderá que la entidad mantiene la distinción en tanto la administración resuelva la solicitud de renovación, para lo que el órgano competente dispondrá de un máximo de tres meses, desde la fecha de presentación en el registro correspondiente de la solicitud de renovación.

3. La Dirección General competente en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, podrá realizar en cualquier momento, las comprobaciones precisas para constatar que la entidad distinguida continua cumpliendo los requisitos exigidos para la concesión de la distinción «Óptima Castilla y León».

Artículo 14. Extinción del reconocimiento.

El titular de la consejería competente en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, podrá revocar el reconocimiento otorgado a aquellas entidades en las que se demuestre la existencia de prácticas discriminatorias por razón de sexo o que no acrediten debidamente la continuidad de las acciones en favor de la igualdad de género, no pudiendo utilizar la marca «Óptima Castilla y León» en ninguno de los actos de comunicación y publicidad que realicen a partir de la fecha en que se dicte la resolución correspondiente.

El procedimiento de revocación podrá iniciarse de oficio o a instancia de parte y finalizará por resolución del titular de la consejería competente en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previa audiencia de la entidad interesada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Entidades con la distinción «Óptima Castilla y León». Las entidades poseedoras de la distinción «Óptima Castilla y León» con fecha anterior a la entrada en vigor de este decreto, mantendrán la vigencia del mismo, siempre y cuando presenten en el plazo de 30 días contados a partir del día siguiente al de la entrada en vigor de este decreto, la documentación necesaria para la renovación del distintivo, señalada en el presente decreto.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derogación normativa. Quedan derogada la Orden de 28 de agosto de 2002, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se crea la distinción «Óptima Castilla y León» y se regula la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres» así como las normas de rango igual o inferior que se opongan a lo que dispone este decreto.

DISPOSICIONES FINALES*Primera. Desarrollo normativo.*

La Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres podrá dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo del procedimiento y de los criterios para la obtención de la distinción «Óptima Castilla y León», así como cuantas otras sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el presente decreto.

Segunda. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Valladolid, 5 de julio de 2018.

*El Presidente de la Junta
de Castilla y León,*

Fdo.: JUAN VICENTE HERRERA CAMPO

*La Consejera de Familia e Igualdad
de Oportunidades,*

Fdo.: ALICIA GARCÍA RODRÍGUEZ

ANEXO

MARCA «ÓPTIMA CASTILLA Y LEÓN»

