



AFA FORMACION CONTINUA S.L

General Elorza 68 • 33001 OVIEDO – ASTURIAS

Teléfs . 985 112 311 / 985 290 593 • Fax 985 293 802



afa: Al Trabajo por la Formación

Cursos



Alquiler de Aulas



Aula Virtual



PLAN DE IGUALDAD

Septiembre 2019-Diciembre 2023

1. CONTEXTUALIZACIÓN

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. inicia su actividad con el modelo de negocio actual en el año 1994, fruto de la importante experiencia de un grupo de personas en proyectos formativos similares con anterioridad. Así, el Centro de Formación, inició su andadura en el año 1994, compuesto por un equipo de personas con más de quince años de experiencia en formación. A lo largo de sus 23 años de trayectoria empresarial ha mantenido y mantiene, relaciones con Organismos Oficiales, Organizaciones Empresariales y Asociaciones.

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. es un Centro de Formación de ámbito nacional que presta servicios de formación de demanda, formación de oferta, formación privada eminentemente presencial, así como alquiler de aulas. Su factor de éxito se basa en un catálogo de homologaciones en familias profesionales diferenciales y en la calidad de servicio asociada a una experiencia del "saber hacer" de una forma práctica y orientada al mercado laboral.

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. es un Centro de Formación especializado en la formación de personas, tanto en situación de desempleo en cuyo caso orienta su actividad hacia la plena inserción profesional del alumnado en el mercado laboral, como alumnado ocupado que necesitan un reciclaje.

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. mediante este Plan de Igualdad, quiere explicitar su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

En su propósito de Mejora Continua a lo largo de los años **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** fue implantando distintos Sistemas de Gestión, para mejorar su gestión empresarial en los ámbitos de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad de la Información, Prevención de Riesgos Laborales que llevó poco a poco a la implantación de un Plan de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en el año 2018, dada la Buena acogida de este por el personal y fruto de una necesidad social se decidió a medidados de ese mismo año continuar ese proceso de Mejora Continua con la implantación de un Plan de Igualdad en el Centro.

Si bien en el año 2018 se comenzó a realizar un Diagnóstico del estado del Centro en materia de igualdad y posteriormente se aprobó un Plan de Igualdad en el Centro que se puso a disposición de todas las partes interesadas a través de la página web, la implantación definitiva y seguimiento de éste en el Centro no se llevó a cabo de forma completa entre otros motivos por la inexperiencia del personal en esta materia, por lo que en el año 2019 se decidió solicitar ayuda externa y nos inscribimos en el Proyecto Dana para poder llevar a termino el Plan de Igualdad.

Para ello, previamente, se decidió volver a llevar a cabo un Diagnóstico de Igualdad en mayor profundidad con el objeto de conocer la realidad de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.**

A finales de Junio de 2019 se consolidó formalmente la Comisión de Igualdad aprobando un Reglamento de Funcionamiento y estipulando unas reuniones mínimas del Comité y que sería el encargado de la realización del Diagnóstico de Igualdad y de la posterior aprobación del Plan de Igualdad.

A lo largo del mes de Julio de 2019 se comenzó a realizar el Diagnóstico de Igualdad con la ayuda de la persona asignada desde el Proyecto Dana y que pudimos finalizar en el mes de Agosto, con la recepción de un Informe del Proyecto Dana acerca de los resultados obtenidos a partir del Diagnóstico de Igualdad, un Informe de Recomendaciones para el establecimiento del Plan de Igualdad derivadas del resultado del Diagnóstico, así como una serie de recomendaciones para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Todo esto compaginado con la búsqueda y asistencia a formación en materia de igualdad como apoyo al personal para afianzar los conceptos.

2. OBJETIVOS GENERALES

El objetivo de este Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el Centro.

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L. pretende posicionarse como un centro pionero en materia de igualdad y corresponsabilidad. El objetivo de este Plan de Igualdad es crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, convertirnos en un ejemplo de otros centros y ser agentes de cambio. Desde **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** queremos ser un referente para la Sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en éste sentido.

Los Objetivos que se persiguen son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el Centro.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del Centro.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.
- Fomentar el Plan de Formación para el personal.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un Código de conducta que proteja a la plantilla de ofensas de esta naturaleza.
- Impulsar mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos del Centro.

AFA FORMACIÓN CONTINUA S.A. dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo, con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad. En el ámbito interno, se realizará la presentación a toda la plantilla. En el ámbito externo se hará a través de la página web.

3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A partir de las conclusiones recogidas en el Diagnóstico de Igualdad, se han identificado las áreas en las que es necesario intervenir en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en función de aquellos desequilibrios o desigualdades detectados. También se intervendrá en ámbitos que inciden de manera transversal en la gestión del Centro y en la participación de mujeres y hombres en todos los aspectos de dicha gestión.

Una vez identificadas las áreas en las que se va a intervenir, se indican los Objetivos específicos de Igualdad que se quieren alcanzar en cada área de intervención, partiendo de los resultados y conclusiones del Diagnóstico de Igualdad y del Informe de Recomendaciones.

Para cada Objetivo de Igualdad planteado en cada ámbito se requiere el diseño de medidas para asegurar su consecución, en las que se detallan los siguientes contenidos mínimos:

- Descripción de la medida a desarrollar, detallando el contenido de forma que se facilite su puesta en marcha.
- Responsables que posibiliten el desarrollo de cada medida así como de realizar su seguimiento.
- Calendario de ejecución.
- Recursos en caso de que la puesta en marcha suponga algún coste.
- Indicadores de seguimiento que permitan conocer si se ha desarrollado la medida, y en que grado, así como qué resultados se han obtenido tras el desarrollo de la misma.

Las áreas de intervención así como los Objetivos que nos hemos propuesto para el periodo 2019-2023 son los siguientes:

- Área 1: Acceso a la Organización y Selección de Personal.
 - Objetivo 1.1: Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas.
 - o Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro.
 - Responsables: Dirección, Jefa de Administración, Director de la Agencia de Colocación y Directora de Inglés, Directora de FP.
 - Plazo previsto de implantación: Enero 2020.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Porcentaje de ofertas de empleo en las que no se ha usado un lenguaje neutro.

- o Designación de una persona o personas responsables de supervisar la redacción en un lenguaje neutro de las ofertas de empleo.
 - Responsables: Dirección y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Marzo 2023.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Porcentaje de ofertas de empleo corregidas porque no se ha usado un lenguaje neutro.

- Objetivo 1.2: Mejorar la igualdad en el acceso al empleo.
 - o Incluir en el Documento de Acogida de la plantilla contenido sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Responsables: Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Octubre 2022.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Número de páginas dedicadas a la igualdad en el Documento de Acogida.

 - o Incluir el tema de género en el Documento de Acogida del Alumnado.
 - Responsables: Directora de FP, Personal Técnico de Formación, Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Mayo 2023.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Número de páginas dedicadas a la igualdad en el Documento de Acogida.

- Área 2: Promoción Interna.
 - Objetivo 2.1: Mejorar la promoción.
 - o En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para promocionar la personal del sexo menos representado en el puesto de que se trate.
 - Responsables: Dirección.
 - Plazo previsto de implantación: Octubre 2023.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ▣ Porcentaje de promociones en las que se ha realizado esta medida.

- ✚ Porcentaje de mujeres y hombres que han promocionado.
- ✚ Evolución de mujeres y hombres que han promocionado.

- Área 3: Retribuciones.

- Objetivo 3.1: Asegurar la transparencia del Sistema retributivo.
 - Establecimiento de criterios homogéneos de asignación de complementos salariales, de tal forma que se otorguen las mismas cantidades a los mismos puestos o de valor equivalente.
 - Responsables: Dirección, Jefa de Administración y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Julio 2023.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Valores medios de los salarios y los complementos según sexo y categorías profesionales.
 - ✚ Evolución de la brecha salarial.
- Objetivo 3.2: Dar cumplimiento a la legislación en materia salarial.
 - Puesta en marcha de un registro salarial con los valores medios de los salarios y los complementos según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.
 - Responsables: Dirección, Jefa de Administración y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Diciembre 2023.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Valores medios de los salarios y los complementos según sexo y categorías profesionales.
 - ✚ Base de datos con las retribuciones percibidas por sexo y categoría profesional.

- Área 4: Formación Continua.
 - Objetivo 4.1: Promover la incorporación de la perspectiva de género en el Centro.
 - o Organización de acciones formativas dirigidas a la Comisión de Igualdad fomentando la eliminación de estereotipos de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
 - Responsables: Dirección, Recursos Humanos, Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema
 - Plazo previsto de implantación: Noviembre 2019.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Número de sesiones formativas en materia de igualdad de la Comisión de Igualdad.
 - ✚ Número de horas de duración de cada sesión formativa en materia de igualdad.
 - o Organización de acciones formativas dirigidas a las personas responsables de la gestión de Recursos Humanos (selección, promoción,...), y Dirección para fomentar la objetividad de los procesos y la corrección de los requisitos que ocasionen un impacto negativo de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
 - Responsables: Dirección, Recursos Humanos y Responsable del Sistema
 - Plazo previsto de implantación: Diciembre 2022.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Número de sesiones formativas en materia de igualdad de Dirección y Recursos Humanos.
 - ✚ Número de mujeres y hombres que participan en la formación.
 - ✚ Número de horas de duración de cada sesión formativa en materia de igualdad.

- Objetivo 4.2: Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Puesta en marcha de acciones formativas en igualdad de género sobre diversas temáticas de manera periódica para toda la plantilla.
 - Responsables: Comité de Igualdad y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Diciembre 2019.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Número de sesiones formativas en materia de igualdad.
 - ✚ Número de personas según sexo que han participado en la formación.
 - ✚ Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han participado en las acciones formativas sobre el total de la plantilla según sexo.
 - ✚ Número de horas de duración de cada acción formativa en igualdad.
 - Incorporar contenido en igualdad de género de manera transversal en las acciones formativas.
 - Responsables: Directora de FP.
 - Plazo previsto de implantación: Marzo 2020.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Número de cursos en los que se incorporan contenidos transversales en materia de igualdad de género.
- Objetivo 4.3: Mejorar el Plan de Formación.
 - Sensibilizaciones semestrales a través de correo electrónico sobre igualdad de género.
 - Responsables: Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema
 - Plazo previsto de implantación: Mayo 2020.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Número de sensibilizaciones en materia de igualdad.

- Objetivo 4.4: Facilitar la participación en la formación de todo el personal de forma compatible con la conciliación.
 - Disminución de las acciones formativas fuera del horario laboral.
 - Responsables: Dirección.
 - Plazo previsto de implantación: Abril 2021.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Número de sesiones formativas fuera del horario laboral.
 - ✚ Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han realizado la formación fuera del horario laboral.
 - ✚ Evolución del porcentaje de plantilla según sexo que ha realizado la formación dentro del horario laboral.
 - Compensación de horas para los cursos que se tengan que hacer fuera del horario laboral.
 - Responsables: Dirección y Jefa de Administración.
 - Plazo previsto de implantación: Septiembre 2023.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Número de horas compensadas.
 - ✚ Número de mujeres y de hombres que reciben la compensación de horas.
- Área 5: Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.
 - Objetivo 5.1: Fomentar la corresponsabilidad
 - Implantación de medidas específicas sensibilizando sobre corresponsabilidad.
 - Responsables: Dirección y Responsable del Sistema
 - Plazo previsto de implantación: Diciembre 2020.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Número de sesiones formativas en materia de igualdad de Dirección y Recursos Humanos.
 - ✚ Número de personas de la plantilla según sexo que han participado en la sensibilización.

- Objetivo 5.2: Favorecer el ajuste de las medidas de conciliación a las necesidades del personal.

- o Puesta en marcha de un sistema de recogida de información sobre las demandas y necesidades de conciliación de todo el personal [a través de encuestas anuales y buzón de sugerencias] dando respuesta a las mismas a través de la implantación de nuevas medidas o de la revisión de las ya existentes.

- Responsables: Dirección y Responsable del Sistema
- Plazo previsto de implantación: Junio 2022.
- Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
- Indicador:

- ✚ Número de herramientas de recogida de información [encuesta, buzón,...]

- ✚ Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han respondido a la encuesta y análisis de los resultados.

- o Puesta en marcha de bancos de horas.

- Responsables: Dirección, Jefa de Administración y Responsable del Sistema.
- Plazo previsto de implantación: Noviembre 2023.
- Octubre Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
- Indicador: Número de horas acumuladas en el banco de horas por persona de plantilla.

- Área 6: Salud Laboral y Acoso.

- Objetivo 6.1: Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- o Elaboración de un protocolo de prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando que todo el personal conoce su existencia.

- Responsables: Dirección, Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema.
- Plazo previsto de implantación: Enero 2021.
- Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
- Indicador:

- ✚ Número de protocolos relacionados con la prevención en situación de acoso sexual o por razón de sexo.

- ✚ Número de difusiones realizadas.

- o Desarrollo de acciones informativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Responsables: Dirección, Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Junio 2021.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Número de acciones formativas de prevención y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - ✚ Número de mujeres y de hombres que asistieron a la formación.
 - ✚ Número de horas de duración de la formación.

- Objetivo 6.2: Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - o Recopilación de la normativa y los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género e información al personal.
 - Responsables: Dirección, Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema
 - Plazo previsto de implantación: Agosto 2021.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Número de documentos que recopilen la normativa y los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - ✚ Número de canales de difusión para informar al personal de esta normativa y derechos.

- Objetivo 6.3: Incorporar los riesgos psicosociales en la salud laboral.
 - o Realización de una evaluación de riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo.
 - Responsables: Dirección y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Enero 2022.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Número de puestos de trabajo cuya evaluación de riesgos psicosociales haya resultado desfavorable.

- Área 7 Cultura y Valores del Centro.
 - Objetivo 7.1: Mantener informada a la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad.
 - Informar semestralmente del estado en el que se encuentran las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.
 - Responsables: Dirección, Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema
 - Plazo previsto de implantación: Julio 2020
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Número comunicaciones realizadas al personal para informar del desarrollo del Plan de Igualdad.
 - Objetivo 7.2: Incluir indicadores de igualdad en la Gestión del Centro.
 - Inclusión de indicadores de igualdad en las memorias.
 - Responsables: Dirección y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Octubre 2020.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Número de indicadores de igualdad incluidos en la Memoria de Excelencia.
 - Objetivo 7.3: Garantizar la información actualizada acerca de la normativa de aplicación en el Centro relativa a igualdad entre mujeres y hombres.
 - Designación de una persona responsable de la revisión y actualización de la normativa en materia de igualdad.
 - Responsables: Dirección y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Octubre 2021.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ▣ Número de revisiones realizadas.
 - ▣ Número de actualizaciones realizadas.
 - Objetivo 7.4: Fomentar las comunicaciones no sexistas.
 - Organizar sensibilizaciones sobre lenguaje e imágenes no sexistas para el personal.
 - Responsables: Dirección, Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Diciembre 2021.

- Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
- Indicador:
 - ✚ Número de sensibilizaciones en comunicaciones no sexistas realizadas.
 - ✚ Porcentaje de sensibilizaciones realizadas en función del tipo [formación, jornadas, folletos, campañas,...].
 - ✚ Número de trabajadoras y trabajadores que participaron en las sensibilizaciones.
- Designación de personas responsables de la revisión de la web del Centro y de la documentación externa.
 - Responsables: Dirección, Comisión de Igualdad y Responsable del Sistema.
 - Plazo previsto de implantación: Abril 2022.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador: Número de personas designadas para el control de las comunicaciones.
- Objetivo 7.5: Potenciar la igualdad en las aulas.
 - Prohibir los comentarios sexistas en las aulas.
 - Responsables: Dirección, Comisión de Igualdad, Directora de Inglés, Directora de FP, Personal Técnico de Formación y Docentes.
 - Plazo previsto de implantación: Septiembre 2022.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.
 - Indicador:
 - ✚ Número de canales de difusión para sensibilizar y comunicar que están prohibidos los comentarios sexistas en las aulas.
 - ✚ Número de amonestaciones realizadas por comentarios sexistas.
 - ✚ Número de personas amonestadas.
 - Formar al personal docente en temas de igualdad para evitar uso del lenguaje/ imágenes sexistas.
 - Responsables: Dirección, Comisión de Igualdad, Directora de Inglés, Directora de FP y Personal Técnico de Formación.
 - Plazo previsto de implantación: Agosto 2023.
 - Recursos Necesarios: Recursos Humanos.

- Indicador:
 - ✚ Número de formaciones impartidas a los docentes en materia de igualdad.
 - ✚ Número de docentes según sexo que han participado en las formaciones en materia de igualdad.
 - ✚ Porcentaje de formadoras y de formadores que han participado sobre el total de docentes según sexo.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **AFA FORMACIÓN CONTINUA S.L.** permitirá conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito.

El Plan de Igualdad, ha establecido desde su planteamiento inicial, un sistema de evaluación y seguimiento que permita conocer los resultados obtenidos con la puesta en marcha de mismo. Este sistema analizará la eficacia de las actuaciones específicas ejecutadas para dar cumplimiento a los Objetivos planteados en el Plan de Igualdad.

Se hará un seguimiento semestral de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad a través de los indicadores aprobados que medirán el grado de consecución de los Objetivos perseguidos con cada actividad, la predisposición de las personas implicadas y la suficiencia o insuficiencia de los recursos empleados, entre otros aspectos.

Una vez finalice el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se realizará la evaluación final del mismo. Para ello, se dará respuesta a un grupo de indicadores. Las conclusiones obtenidas tras el análisis de la información que se desprende de los indicadores se reflejará en una Memoria Final. Esta Memoria incluirá información sobre los resultados obtenidos, errores cometidos, necesidades que quedan sin cubrir y posibles mejoras.

4.1 Seguimiento

La medición de los indicadores será llevada a cabo por el Responsable del Sistema de manera semestral, siendo la Comisión de Igualdad la responsable de hacer seguimiento del grado de consecución del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo y de las acciones programadas así como conocer las dificultades que han surgido a la hora de la implantación o si se han detectado nuevas necesidades y por tanto si es necesario ajustar las acciones del Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad deja registro en las propias Actas de Reunión de este seguimiento.

4.1 Evaluación

La evaluación se realiza al final de la vigencia del Plan de Igualdad [Diciembre 2023], para conocer el grado de consecución de los Objetivos planteados en el Plan de Igualdad y si las actuaciones han sido o no puestas en marcha.

Se dejará registro en una Memoria del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

5. PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El periodo de vigencia de este Plan de Igualdad es de 4 años, hasta Diciembre de 2023.

Oviedo a 30 de Septiembre de 2019

D Pablo García González D^a Mónica Fernández Méndez D Sergio Álvarez Fernández