



Desacuerdo con la duración del permiso de maternidad en familias monoparentales, problemas de conciliación, además de falta de información suficiente y útil para la ciudadanía.

Expediente: S.7.Q/63/21

Santiago de Compostela, a 20 de julio de 2021

Sr conselleiro:

Ante esta institución, mediante escrito de queja, compareció solicitando nuestra intervención D^a [REDACTED], referente al desacuerdo con la duración del permiso de maternidad en familias monoparentales y problemas de conciliación.

ANTECEDENTES

En su escrito esencialmente, nos indicaba que:

“Soy madre soltera de un hijo de casi 5 meses. Recientemente fui penalizada por rechazar un llamamiento para trabajar por listas de la Xunta de Galicia porque el permiso por maternidad tiene una duración de sólo 16 semanas. Siendo familia monoparental, y teniendo en cuenta el reciente reconocimiento por el tribunal de justicia del país vasco del permiso de padre y madre los suma a una mujer sola, considero que resulta poco igualitario, discriminatorio y perjudicial para mi carrera profesional y para la posibilidad de conciliación elegir entre rechazar el trabajo y ser penalizada o trabajar y desatender mi hijo”.

La queja fue admitida a trámite y requerimos informe a la Consellería de Empleo e Igualdad sobre las cuestiones promovidas por la interesada. Le acusamos recibo del informe, que fue registrado en esta institución en la fecha del 14/01/2021. En el informe aportado por dicho órgano se indica lo siguiente:

“En relación a lo indicado por la interesada es preciso tener en cuenta, en primer lugar, que [REDACTED], con DNI [REDACTED], no es trabajadora de la Secretaría General de Igualdad y que, según la información facilitada en el escrito remitido, esta secretaria carece de los datos necesarios para poder darle una adecuada contestación a su queja, puesto que se desconoce la concreta lista de llamamientos a la que se refiere la interesada y, en consecuencia, la normativa aplicable a cada proceso de selección de personal y, en su caso,

de listas de relevo temporal. No obstante, resulta conveniente señalar que en el ámbito de la administración de la Xunta de Galicia la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia, establece en su artículo 121 que la duración del permiso por parto, tanto para el personal funcionario como para el personal laboral, será de 22 semanas ininterrumpidas. Además, el artículo 124, en el que se regula el permiso de la otra persona progenitora por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, y cuya duración para el año 2021 es de 16 semanas, establece en su apartado 3.b) que el personal funcionario que esté disfrutando del permiso por parto o por adopción o acogimiento puede hacer uso del permiso previsto en este artículo inmediatamente a continuación de la finalización del período de duración de aquel si la filiación de la otra persona progenitora no estuviera determinada.

A mayor abundamiento es preciso señalar que, para el caso de que actualmente la interesada no tenga la condición de personal, funcionario o laboral, al servicio de la administración de la Xunta de Galicia, sería de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, reformado en esta materia por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, constituyendo esta regulación una competencia exclusiva del Estado de acuerdo con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con lo previsto en el Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, el fomento de la comprensión de la maternidad como una función social, evitando los efectos negativos sobre los derechos de la mujer, de manera que la maternidad deje de ser una carga exclusiva de las madres y motivo de discriminación para las mujeres, es uno de los principios de actuación de la Comunidad Autónoma en materia de igualdad. En ejecución del indicado principio, la Xunta de Galicia aprobó el Plan Gallego de Conciliación y Corresponsabilidad, para promover la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad no solo en el ámbito de la propia administración autonómica, sino también en el conjunto de las organizaciones y de la sociedad “.

En la fecha del 02/02/2021, la persona promotora de la queja aporta información complementaria de la que se deriva un cambio significativo en la situación, os indica de manera literal:

En relación a este informe explico:

- Formo parte de un listado de contratación regulada por el Decreto 37/2006 en el puesto de trabajadora social (consta como asistente social), personal laboral, grupo 2, categoría 017 sec 01.

- No puedo enviar resolución de penalización porque no se me envió, pero adjunto pantallazo de mi estado en la lista como penalizada desde el 21 de diciembre de 2019.
- Tal y como se refiere en el informe no soy personal de la Xunta por lo que mi permiso de maternidad es de 16 semanas, según el estatuto de los trabajadores.
- La información que facilita la Secretaria General de Igualdad sobre la posibilidad de utilizar el permiso de paternidad del otro progenitor cuando la filiación no está determinada, aunque interesante, no es aplicable mi caso, ya que, como dije, son madre soltera, no hay padre.
- La información sobre medidas de conciliación me agradecería haberla recibido durante los cinco días que dan desde el llamamiento hasta la adjudicación del puesto, para poder, de este modo organizarme, pero tras muchas llamadas las respuestas que conseguí fueron vacías y a veces irrespectuosas (¿qué conciliación vas a pedir?, Espera que te llamen y entonces ya verás lo que haces...). Tan solo me informaron de las medidas a las que podría tener derecho tras verme obligada a rechazar el llamamiento por escrito y a través de correo electrónico. Con el tiempo encima, sin plazas en las escuelas infantiles cercanas y pretendiendo no perjudicar con mi demora al servicio tuve que rechazar.
- Comprendo, como dije, que en este momento de mi vida no sea la persona idónea para cubrir el puesto que me ofrecían, pero considero que la información sobre derechos de los trabajadores debe ser más transparente y las personas que gestionan las listas facilitarla de buen grado y resolver las dudas.

Por otra parte, considero que, en estas circunstancias, y haciendo valer la ley de conciliación que menciona la Secretaría de Igualdad, no debería haberseme penalizado.

En la fecha del 03/02/2021, requerimos de nuevo, a la Consellería de Empleo e Igualdad, información complementaria sobre la información exacta que se le proporcionó a la persona que formula la queja cuando fue llamada para ocuparla la plaza, y la información que se proporciona en los supuestos idénticos a este. En el informe complementario aportado por dicho órgano se indica lo siguiente:

“PRIMERA Indica [REDACTED] que forma parte del listado de contratación temporal regulado por el Decreto 37/2006, de 2 de marzo, por el que se regula el nombramiento de personal interino para el desempeño con carácter transitorio de plazas reservadas a funcionarios y la contratación temporal de personal laboral de la Xunta de Galicia.

Resulta conveniente señalar que no forma parte de las competencias de la Secretaría General de la Igualdad, previstas en el Decreto 215/2020, de 3 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo e Igualdad, el nombramiento

de personal interino para el desempeño con carácter transitorio de plazas reservadas a funcionarios y la contratación temporal de personal laboral de la Xunta de Galicia. De acuerdo con el indicado decreto, la Secretaría General de la Igualdad no tiene atribuidas competencias en materia de empleo público y gestión de personal.

SEGUNDA En lo tocante a la concreta petición de la Valedora, consistente en que por parte de la Secretaría General de la Igualdad se facilite la "información exacta que se le proporcionó a la persona que formula la queja cuando fue llamada para ocupar la plaza, y la información que se proporciona en supuestos idénticos a este", no es posible atender esta petición puesto que, tal y como se indicó anteriormente, la Secretaría General de Igualdad no gestiona ningún listado de llamamientos para la cobertura de puestos de trabajo, tanto sea de carácter temporal como con carácter definitivo.

En consecuencia, la Secretaría General de la Igualdad no puede facilitar la información solicitada, "información exacta que se le proporcionó a la persona que formula la queja cuando fue llamada para ocupar la plaza, y la información que se proporciona en supuestos idénticos a este", ya que no efectúa llamamientos para la cobertura de puestos de trabajo.

Por todo ello, se le dio traslado del presente informe, así como de la queja que lo motiva, a la Dirección General de Función Pública, a los efectos oportunos".

Ante eso requerimos informe a ese órgano. En el informe aportado se indica lo siguiente:

"El nombramiento de personal interino para el desempeño con carácter transitorio de plazas reservadas a funcionarios y la contratación temporal de personal laboral figura regulado en el Decreto 37/2006, de 2 de marzo.

Como consecuencia de su inclusión en las listas para la cobertura temporal de puestos del grupo 11, categoría 17 (asistente social), consta en las bases de datos de la Dirección General de Función Pública que [REDACTED] fue citada electrónicamente el 10 de diciembre de 2020, aceptando de manera telemática un puesto de este grupo y categoría por acumulación de tareas en el ámbito provincial de Lugo que se le ofertó, resultando adjudicataria del mismo el 16 de diciembre de 2020.

[REDACTED] renunció posteriormente al puesto el 21 de diciembre 2020 alegando como motivo el cuidado del hijo menor de tres años, desconociendo desde las Unidades de Listas de la Dirección General de Función Pública la información exacta que se le proporcionó, dado que la citación fue electrónica y esta persona, una vez que resulta adjudicataria del puesto, tiene que ponerse en contacto con la Consellería de Política Social, departamento en el que tenía que prestar servicios.

No obstante, lo anterior, conviene informar que en el artículo 4 del Decreto 37/2006 se recogen las competencias de la Comisión Permanente de Listas, órgano colegiado encargado de resolver las solicitudes y reclamaciones presentadas en relación con el funcionamiento y gestión de las listas, así como para dilucidar si los motivos alegados para

justificar la renuncia, no aceptación o imposibilidad de acceder a un puesto, se consideran causas de fuerza mayor.

Hay que tener en cuenta que a través de estas listas de vinculación temporal se cubren puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Galicia y de entidades públicas instrumentales, por lo que la inclusión en ellas requiere la disponibilidad inmediata de los candidatos/as para la cobertura urgente de los servicios públicos de carácter sensible, como centros de servicios sociales, guarderías, instituciones sanitarias o mataderos. Es precisamente por eso por lo que los sistemas de contratación temporal suelen prever penalizaciones para aquellas personas inscritas que no comunican su indisponibilidad y rechazan ofertas de contratación, toda vez que se no se hace esta comunicación la administración se ve obligada a hacerles sucesivos llamamientos que no se atienden, dando lugar a retrasos innecesarios en la propia cobertura de manera que las necesidades que se van a atender con dichas contrataciones quedan desatendidas.

En consecuencia, en el caso de que las personas integrantes de las listas sean llamadas y no se encuentren disponibles para satisfacer la necesidad inmediata de cobertura de los puestos, serán penalizadas inicialmente al amparo del artículo 18 del Decreto 37/2006, esto es, excluidas temporalmente de las listas, a no ser que aleguen ante la Comisión Permanente de Listas una causa de fuerza mayor.

La Comisión Permanente, en sus sesiones de 8 de febrero de 2007 (acta núm. 1), 12 de enero de 2017 (acta núm. 11) y 26 de noviembre de 2019 (acta núm. 19), acordó que en caso de nacimiento se considera causa de fuerza mayor que anularía la penalización en listas, el siguiente supuesto:

"En el caso de nacimiento, se estimará (la reclamación) siempre y cuando la madre biológica o el progenitor diferente de la madre biológica se encuentren dentro del período de descanso obligatorio desde el parto o nacimiento". Este acuerdo se aplica, pues, tanto a la madre biológica como al progenitor diferente de la madre biológica que figuren en el período de descanso obligatorio desde el nacimiento del niño/a.

"Efectos de la reclamación en tiempo y forma: se estimará la reclamación se cumplen los requisitos de acreditación anteriormente señalados, suspendiéndose a estas personas por tiempo indefinido a contar desde la fecha de la reclamación e informándoles que la suspensión se mantendrá en tanto la persona interesada no presente solicitud de reincorporación".

En su virtud, las personas integrantes de las listas que no tengan ninguna vinculación laboral con la Administración y no puedan aceptar un puesto de trabajo por figurar en el período de descanso obligatorio desde el nacimiento que establece la ley (6 semanas), podrán presentar reclamación ante la Comisión que será estimada por causa de fuerza mayor, procediendo a la reincorporación en listas del/la afectado/a, en los términos referidos en dicho acuerdo.

A partir de las mencionadas seis semanas pueden aceptar el puesto de trabajo que se les oferta. En su virtud, ██████████ podía aceptar el puesto de trabajo propuesto.

No obstante, lo anteriormente expuesto, en el supuesto de que un integrante de las listas no esté en disponibilidad de poder firmar un contrato laboral temporal o tener un vínculo de interinidad con esta Administración, debe, para no ser llamado, solicitar voluntariamente la suspensión de llamamientos regulada en el artículo 15 del Decreto 37/2006 con el siguiente tenor literal:

"2. Por solicitud de la persona interesada. Las personas integrantes de las listas que no estén prestando servicios a través de las listas elaboradas en aplicación de este decreto podrán solicitar la suspensión de las citaciones. El modelo de solicitud estará a disposición de las personas interesadas en la página web de la Xunta de Galicia <https://www.xunta.gal/funcion-publica> y deberá presentarse electrónicamente.

La solicitud tendrá efectos en todas las listas en que esté inscrita la persona solicitante desde el día siguiente a su presentación.

La suspensión se mantendrá en cuanto la persona interesada no presente solicitud de reincorporación. La solicitud de reincorporación se presentará electrónicamente en el modelo que estará a disposición de las personas interesadas en la página web de la Xunta de Galicia <https://www.xunta.gal/funcion-publica> ...".

En el caso de que no soliciten la suspensión de llamamientos, sean llamados y no se encuentren disponibles para satisfacer la necesidad inmediata de cobertura de puestos, serán penalizados inicialmente al amparo del artículo 18 del Decreto 37/2006, a no ser que aleguen ante la Comisión Permanente de Listas una causa de fuerza mayor mediante la presentación de una reclamación.

En este sentido, ██████████ debía haber solicitado la suspensión de llamamientos para no ser penalizada en listas.

Por otro lado, indicar que ██████████ no tuvo, ni tiene, ninguna vinculación laboral ni funcional con esta Administración. Para poder acogerse a las excedencias, permisos y medidas conciliatorias recogidas en la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia, y en el V Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Xunta de Galicia tenía que tener una vinculación laboral con esta Administración".

Leemos en los sucesivos informes remitidos en este caso por la administración.

INFORME

En el ámbito de la administración de la Xunta de Galicia la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia, establece en su artículo 121 que la duración del permiso por parto, tanto para el personal funcionario como para el personal laboral, será de 22 semanas

ininterrumpidas. Además, el artículo 124, en el que se regula el permiso de la otra persona progenitora por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, y cuya duración para año 2021 es de 16 semanas, establece en su apartado 3.b) que el personal funcionario que esté disfrutando del permiso por parto o por adopción o acogimiento puede hacer uso del permiso previsto en este artículo inmediatamente a continuación de la finalización del período de duración de aquel si la filiación de la otra persona progenitora no estuviera determinada.

A mayor abundamiento es preciso señalar que, para el caso de que actualmente la interesada no tenga la condición de personal, funcionario o laboral, al servicio de la administración de la Xunta de Galicia, sería de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, reformado en esta materia por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, constituyendo esta regulación una competencia exclusiva del Estado de acuerdo con el artículo 149.1.7.^ª de la Constitución Española.

...

Resulta conveniente informar que en el artículo 4 del Decreto 37/2006 se recogen las competencias de la Comisión Permanente de Listas, órgano colegiado encargado de resolver las solicitudes y reclamaciones presentadas en relación con el funcionamiento y gestión de las listas, así como para dilucidar si los motivos alegados para justificar la renuncia, no aceptación o imposibilidad de acceder a un puesto se consideran causas de fuerza mayor.

...

En el caso de que las personas integrantes de las listas sean llamadas y no se encuentren disponibles para satisfacer la necesidad inmediata de cobertura de los puestos, serán penalizadas inicialmente al amparo del artículo 18 del Decreto 37/2006, esto es, excluidas temporalmente de las listas, a no ser que aleguen ante la Comisión Permanente de Listas una causa de fuerza mayor.

...

La Comisión Permanente, en sus sesiones de 8 de febrero de 2007 (acta núm. 1), 12 de enero de 2017 (acta núm. 11) y 26 de noviembre de 2019 (acta núm. 19), acordó que en caso de nacimiento se considera causa de fuerza mayor que anularía la penalización en listas, el siguiente supuesto:

"En el caso de nacimiento, se estimará (la reclamación) siempre y cuando la madre biológica o el progenitor diferente de la madre biológica se encuentren dentro del período de descanso obligatorio desde el parto o nacimiento". Este acuerdo aplicara, pues, tanto a la madre biológica como al progenitor diferente de la madre biológica que figuren en el período de descanso obligatorio desde el nacimiento del niño/a.

"Efectos de la reclamación en tiempo y forma: se estimará la reclamación se cumplen los requisitos de acreditación anteriormente señalados, suspendiéndose a estas personas por

tiempo indefinido a contar desde la fecha de la reclamación e informándoles que la suspensión se mantendrá en tanto la persona interesada no presente solicitud de reincorporación".

En su virtud, las personas integrantes de las listas que no tengan ninguna vinculación laboral con la Administración y no puedan aceptar un puesto de trabajo por figurar en el período de descanso obligatorio desde el nacimiento que establece la ley (6 semanas), podrán presentar reclamación ante la Comisión que será estimada por causa de fuerza mayor, procediendo la reincorporación en listas del/la afectado/a, en los términos referidos en dicho acuerdo.

...

No obstante, lo anteriormente expuesto, en el supuesto de que un integrante de las listas no esté en disponibilidad de poder firmar un contrato laboral temporal o tener un vínculo de interinidad con esta Administración, debe, para no ser llamado, solicitar voluntariamente la suspensión de llamamientos regulada en el artículo 15 del Decreto 37/2006 con el siguiente tenor literal:

"2. Por solicitud de la persona interesada. Las personas integrantes de las listas que no estén prestando servicios a través de las listas elaboradas en aplicación de este decreto podrán solicitar la suspensión de las citaciones. El modelo de solicitud estará a disposición de las personas interesadas en la página web de la Xunta de Galicia <https://www.xunta.gal/funcion-publica> y deberá presentarse electrónicamente.

La solicitud tendrá efectos en todas las listas en que esté inscrita la persona solicitante desde el día siguiente a su presentación.

La suspensión se mantendrá en cuanto la persona interesada no presente solicitud de reincorporación. La solicitud de reincorporación se presentará electrónicamente en el modelo que estará a disposición de las personas interesadas en la página web de la Xunta de Galicia <https://www.xunta.gal/funcion-publica> ...".

En el caso de que no soliciten la suspensión de llamamientos, sean llamados y no se encuentren disponibles para satisfacer la necesidad inmediata de cobertura de los puestos, serán penalizados inicialmente al amparo del artículo 18 del Decreto 37/2006, a no ser que aleguen ante la Comisión Permanente de Listas una causa de fuerza mayor mediante la presentación de una reclamación.

ANÁLISIS

A la vista del contenido del escrito de queja, de la documentación aportada por la persona que promovió este expediente y de lo que se manifiesta en el informe de la administración, resulta conveniente realizar las siguientes consideraciones:

Con la información aportada, podemos comprobar que la legislación, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, ofrece en principio previsión para el problema que se suscita, dictando además el organismo competente en relación con la cuestión concreta, la Comisión Permanente de Listas, acuerdos interpretativos que lo abordan de manera también en principio adecuada.

Otra cosa es que eso pueda estimarse suficiente, en relación concreta con el interés legítimo de cada ciudadano, como se demuestra en este caso.

Porque, por una parte, no podemos obviar que resulta inconcebible dar por supuesto que cada persona interesada en cualquier procedimiento administrativo, conoce con detalle toda la normativa aplicable, normalmente dispersa en leyes de distintos rangos, también los acuerdos que los distintos organismos con competencia pudieron dictar para su aplicación e interpretación.

Y debe partirse de que facilitar la información concreta necesaria, corresponde a cada una de las administraciones afectadas. En otro caso el ejercicio de los derechos, muchas veces quedará vacío por simple desconocimiento del ciudadano, lo que no resulta aceptable.

Si cabe más en aspectos que deben merecer la máxima atención, como es la protección de cualquier discriminación y, también, cuando se trata de la maternidad, que implica protección de una efectiva igualdad, y derivada a la infancia.

Son tiempos en los que no ha de resultar engorroso que cada administración competente, siempre en estos problemas más sensibles, dispusiera por ejemplo de archivos informáticos que facilitar a cada ciudadano con la información concreta, y completa, guías que sirvieran de orientación para encontrar la solución más adecuada. Y que se trasladara al interesado de manera que dejara constancia.

Pues, en el supuesto que contemplamos, algo de esto se echa en falta, por lo menos esto se protesta.

Pero, no es todo.

Porque tampoco podemos considerar satisfactoria la previsión normativa, o la interpretación que de ella se hace, al respecto.

Partimos de una forma de entender los Convenios internacionales y leyes, también nacionales y autonómicos, que pretende la efectiva protección de la infancia y de la real igualdad de la mujer, en el sentido que realiza, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del

País Vasco nº 1217/2020 de 6 de octubre de 2020, que extiende el permiso de maternidad, a una madre que integra una familia monoparental, con el período previsto para el otro progenitor, de haberlo.

Dice al término de su tercero fundamento,

“... Por último a Sala Cuarta del TS (sentencias de pleno de 25-10-2016, recurso 3818/15, 16-11-2016, recurso 3146/14 y 14-12-2017, recurso 2859716), destacó que las normas en materia de protección de la maternidad han de ser interpretadas a la luz del principio general del interés superior del menor que se integra en el núcleo familiar con el progenitor o progenitores que le prestan atención y cuidados parentales, conforme a lo establecido en el art. 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, y al mandato del art. 39 CE, relativo a la protección a la familia y a la infancia, siendo este designio lo que debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda exegética, así como de acuerdo a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas las normas, atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad”.

El llamamiento para el trabajo puede rechazarse por una madre, justificadamente, por eso sin penalización, durante seis semanas, tiempo coincidente con el del descanso obligatorio después del parto. Pero los períodos previstos para la baja, sea de una u otra naturaleza a vinculación profesional, son más prolongados, con posibilidad de sumarse el correspondiente a los dos progenitores en casos de familias monoparentales.

Nos preguntamos, ¿qué sucedería si una mujer con maternidad reciente, por ejemplo, de siete semanas, accediera al trabajo?, ¿acaso no podría solicitar desde entonces o disfrutar del resto de los períodos previstos?

Queremos decir que quizá resulte la necesidad de que en aquella Comisión Permanente de Listas se exponga la conveniencia de entender que el rechazo justificado al llamamiento debe extenderse al período global previsto para esta bajas, en cada caso concreto, pues, no resultando así perjuicio alguno para la administración, resultaría además un evidente beneficio para lo cual ha de ser un real favorecimiento de la conciliación, de la protección de la mujer, de su maternidad y de la infancia, en definitiva.

CONCLUSIÓN

Por todo el señalado hasta ahora se considera necesario, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 32.1 de la Ley 6/1984, de 5 de junio, de la Valedora do Pobo, hacer llegar a ese órgano la siguiente sugerencia doble:

- que desde esa Administración se procure y se cuide, para garantizar la seguridad jurídica, de facilitar de manera efectiva, fidedigna y clara, a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular, en un concreto procedimiento y que lo demande, la

información precisa necesaria que pueda garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos, pues resulta inaceptable que decaigan por mero desconocimiento.

- que el organismo concreto en este caso competente, valore al caso concreto, la conveniencia de modificar la interpretación que realiza de cuando ha de entenderse justificado el rechazo de llamamientos motivados por la maternidad.

Le agradezco de antemano la acogida a lo manifestado en esta resolución de la Valedora do Pobo, y le recuerdo la necesidad de que en el plazo de un mes (art. 32.2), dé cuenta a esta Institución de la aceptación de la recomendación formulada, de ser el caso, y de las medidas adoptadas para darle efectividad, también si es el caso.

Además, le hacemos saber que, en aplicación del principio de transparencia, a partir de la semana siguiente a la fecha en la que se dictó la presente resolución, esta se incluirá en la página web de la institución.

Debo recordarle también que, al amparo de la ley reguladora de esta institución, su artículo 33 prevé que, si formuladas sus recomendaciones, no obtuviera respuesta o, en un plazo razonable, no se produjera una medida adecuada a lo sugerido, la Valedora do Pobo podrá poner los antecedentes del escrito y las recomendaciones efectuadas en conocimiento del responsable del departamento afectado o de la máxima autoridad de la Administración Pública gallega.

Si tampoco obtuviera una justificación adecuada, incluirá tal asunto en su informe anual o especial con mención de los nombres de las autoridades o funcionarios que persistan en aquella actitud, especialmente en los casos en que, considerando la Valedora do Pobo que era posible una solución positiva, esta no se consiguiera.

El principio de publicidad de las resoluciones de esta institución se refuerza en el artículo 37 de la Ley 6/1984, cuando prevé que la Valedora do Pobo, en su informe anual al Parlamento de Galicia, dará cuenta del número y tipos de queja presentadas; de aquellas que fueron rechazadas y sus causas, así como de las que fueron objeto de investigación y su resultado, con especificación de las sugerencias o recomendaciones admitidas por la administración pública gallega.

Reciba un atento saludo.

María Dolores Fernández Galiño
Valedora do Pobo