



Desacordo coa duración do permiso de maternidade en familias monoparentais e problemas de conciliación, ademais da falta de información suficiente é útil para a cidadanía.

Expediente: S.7.Q/63/21

Santiago de Compostela, a 20 de xullo de 2021

Sr conselleiro.:

Ante esta institución, mediante escrito de queixa, compareceu solicitando a nosa intervención D^a [REDACTED], referente ao desacordo coa duración do permiso de maternidade en familias monoparentais e problemas de conciliación.

ANTECEDENTES

No seu escrito esencialmente, indicábanos que:

“Son nai solteira dun fillo de case 5 meses. Recentemente fun penalizada por rexeitar un chamamento para traballar por listas da Xunta de Galicia porque o permiso por maternidade ten unha duración de tan so 16 semanas. Sendo familia monoparental, e tendo en conta o recente recoñecemento polo tribunal de xustiza do pais vasco do permiso de pai e nai súmanos a unha muller soa, considero que resulta pouco igualitario, discriminatorio e prexudicial para a miña carreira profesional e para a posibilidade de conciliación elixir entre rexeitar o traballo e ser penalizada ou traballar e desatender o meu fillo”.

A queixa foi admitida a trámite e requirimos informe á Consellería de Emprego e Igualdade sobre as cuestións promovidas pola interesada. Acusámoslle recibo do informe, que foi rexistrado nesta institución na data do 14/01/2021. No informe achegado por dito órgano indícase o seguinte:

“En relación ao indicado pola interesada é preciso ter en conta, en primeiro lugar, que [REDACTED], con DNI [REDACTED], non é traballadora da Secretaría Xeral da Igualdade e que, segundo a información facilitada no escrito remitido, esta secretaria carece dos datos necesarios para poder darlle unha adecuada contestación á súa queixa, posto que se descoñece a concreta lista de chamamentos á que se refire a interesada e, en consecuencia, a normativa aplicable a cada proceso de selección de persoal e, no seu caso, de listas de

substitución temporal. Non obstante, cómpre sinalar que no ámbito da administración da Xunta de Galicia a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, establece no seu artigo 121 que a duración do permiso por parto, tanto para o persoal funcionario como para o persoal laboral, será de 22 semanas ininterrompidas. Ademais, o artigo 124, no que se regula o permiso da outra persoa proxenitora por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla, e cuxa duración para ano 2021 é de 16 semanas, establece no seu apartado 3.b) que o persoal funcionario que estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste artigo inmediatamente a continuación da finalización do período de duración daquel se a filiación da outra persoa proxenitora non estivese determinada.

A maior abundamento é preciso sinalar que, para o caso de que actualmente a interesada non teña a condición de persoal, funcionario ou laboral, ao servizo da administración da Xunta de Galicia, sería de aplicación o previsto no Estatuto dos Traballadores, reformado nesta materia polo Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, constituíndo esta regulación unha competencia exclusiva do Estado de acordo co artigo 149.1.7.^a da Constitución Española.

Sen prexuízo do anterior, de acordo co previsto no Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, o fomento da comprensión da maternidade como unha función social, evitando os efectos negativos sobre os dereitos da muller, de maneira que a maternidade deixe de ser unha carga exclusiva das nais e motivo de discriminación para as mulleres, é un dos principios de actuación da Comunidade Autónoma en materia de igualdade. En execución do indicado principio, a Xunta de Galicia aprobou o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade, para promover a conciliación e o fomento da corresponsabilidade non só no ámbito da propia administración autonómica, senón tamén no conxunto das organizacións e da sociedade“.

Na data do 02/02/2021, a persoa promotora da queixa achega información complementaria da que se deriva un cambio significativo na situación, indícanos de xeito literal:

En relación a este informe explico:

- Formo parte dunha listaxe de contratación regulada polo Decreto 37/2006 no posto de traballadora social (consta como asistente social), persoal laboral, grupo 2, categoría 017 sec 01.
- Non podo enviar resolución de penalización porque non se me enviou, pero adxunto pantallazo do meu estado na lista como penalizada desde o 21 de decembro de 2019.

- Tal e como se refire no informe non son persoal da Xunta polo que o meu permiso de maternidade e de 16 semanas, segundo o estatuto dos traballadores.
- A información que facilita a Secretaría Xeral de Igualdade sobre a posibilidade de utilizar o permiso de paternidade do outro proxenitor cando a filiación non está determinada, aínda que interesante, non e aplicable o meu caso, xa que, como dixen, son nai solteira, non hai pai.
- A información sobre medidas de conciliación me agrada que recibida durante os cinco días que dan desde o chamamento ata a adxudicación do posto, para poder, deste xeito organizarme, pero tras moitas chamadas as respostas que conseguín foron baleiras e as veces irrespectuosas (¿que conciliación vas a pedir?, Espera que te llamen y entonces ya verás lo que haces...). Tan so me informaron das medidas as que podería ter dereito tras verme obrigada a rexeitar o chamamento por escrito e a través de correo electrónico. Co tempo encima, sen prazas nas escolas infantís cercanas e pretendendo non prexudicar coa miña demora ó servizo tiven que rexeitar.
- Comprendo, como dixen, que neste momento da miña vida non sexa a persoa axeitada para cubrir o posto que me ofrecían, pero considero que a información sobre dereitos dos traballadores debe ser mais transparente e as persoas que xestionan as listas facilitala de bo grado e resolver as dúbidas.

Por outra banda, considero que, nestas circunstancias, e facendo valer a lei de conciliación que menta a Secretaría de Igualdade, non debería térseme penalizado.

Na data do 03/02/2021, requirimos de novo, á Consellería de Emprego e Igualdade, información complementaria sobre a información exacta que se lle proporcionou a persoa que formula a queixa cando foi chamada para a ocupar a praza, e a información que se proporciona nos supostos idénticos a este. No informe complementario achegado por dito órgano indícase o seguinte:

“PRIMEIRA Indica [REDACTED] que forma parte da listaxe de contratación temporal regulada polo Decreto 37/2006, do 2 de marzo, polo que se regula o nomeamento de persoal interino para o desempeño con carácter transitorio de prazas reservadas a funcionarios e a contratación temporal de persoal laboral da Xunta de Galicia.

Cómpre sinalar que non forma parte das competencias da Secretaría Xeral da Igualdade, previstas no Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade, o nomeamento de persoal interino para o desempeño con carácter transitorio de prazas reservadas a funcionarios e a contratación temporal de persoal laboral da Xunta de Galicia. De acordo co indicado decreto, a

Secretaría Xeral da Igualdade non ten atribuídas competencias en materia de emprego público e xestión de persoal.

SEGUNDA No tocante á concreta petición da Valedora, consistente en que por parte da Secretaría Xeral da Igualdade se facilite a "información exacta que se lle proporcionou á persoa que formula a queixa cando foi chamada para ocupar a praza, e a información que se proporciona en supostos idénticos a este", non é posible atender esta petición posto que, tal e como se indicou anteriormente, a Secretaría Xeral da Igualdade non xestiona ningunha listaxe de chamamentos para a cobertura de postos de traballo, tanto sexa de carácter temporal como con carácter definitivo.

En consecuencia, a Secretaría Xeral da Igualdade non pode facilitar a información solicitada, "información exacta que se lle proporcionou á persoa que formula a queixa cando foi chamada para ocupar a praza, e a información que se proporciona en supostos idénticos a este", xa que non efectúa chamamentos para a cobertura de postos de traballo.

Por todo iso, déuselle traslado do presente informe, así como da queixa que o motiva, á Dirección Xeral da Función Pública, aos efectos oportunos”.

Ante iso requirimos informe a ese órgano. No informe achegado indícase o seguinte:

“O nomeamento de persoal interino para o desempeño con carácter transitorio de prazas reservadas a funcionarios e a contratación temporal de persoal laboral figura regulado no Decreto 37/2006, do 2 de marzo.

Como consecuencia da súa inclusión nas listas para a cobertura temporal de postos do grupo 11, categoría 17 (asistente social), consta nas bases de datos da Dirección Xeral da Función Pública que ██████████ foi citada electrónicamente o 10 de decembro de 2020, aceptando de xeito telemático un posto deste grupo e categoría por acumulación de tarefas no ámbito provincial de Lugo que se lle ofertou, resultando adxudicataria do mesmo o 16 de decembro de 2020.

██████████ renunciou posteriormente ao posto o 21 de decembro 2020 alegando como motivo o coidado do fillo menor de tres anos, descoñecendo desde as Unidades de Listas da Dirección Xeral da Función Pública a información exacta que se lle proporcionou, dado que a citación foi electrónica e esta persoa, unha vez que resulta adxudicataria do posto, ten que poñerse en contacto coa Consellería de Política Social, departamento no que tiña que prestar servizos.

Non obstante o anterior, cómpre informar que no artigo 4 do Decreto 37/2006 recóllense as competencias da Comisión Permanente de Listas, órgano colexiado encargado de resolver as solicitudes e reclamacións presentadas en relación co funcionamento e xestión das listas, así como para dilucidar se os motivos alegados para xustificar a renuncia, non aceptación ou imposibilidade de acceder a un posto, se consideran causas de forza maior.

Hai que ter en conta que a través destas listas de vinculación temporal cóbrense postos de traballo da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e de entidades públicas instrumentais, polo que a inclusión nelas require a dispoñibilidade inmediata dos candidatos/as para a cobertura urxente dos servizos públicos de carácter sensible, como centros de servizos sociais, garderías, institucións sanitarias ou matadoiros. É precisamente por iso polo que os sistemas de contratación temporal adoitan prever penalizacións para aquelas persoas inscritas que non comunican a súa indispoñibilidade e rexeitan ofertas de contratación, toda vez que se non se fai esta comunicación a administración ven obrigada a facerlles sucesivos chamamentos que non se atenden, dando lugar a retrasos innecesarios na propia cobertura de xeito que as necesidades que se van atender coas ditas contratacións quedan desatendidas.

En consecuencia, no caso de que as persoas integrantes das listas sexan chamadas e non se atopen dispoñibles para satisfacer a necesidade inmediata de cobertura dos postos, serán penalizadas inicialmente ao abeiro do artigo 18 do Decreto 37/2006, isto é, excluídas temporalmente das listas, a non ser que aleguen perante a Comisión Permanente de Listas unha causa de forza maior.

A Comisión Permanente, nas súas sesións do 8 de febreiro de 2007 (acta núm. 1), 12 de xaneiro de 2017 (acta núm. 11) e 26 de novembro de 2019 (acta núm. 19), acordou que en caso de nacemento considérase causa de forza maior que anularía a penalización en listas, o seguinte suposto:

"No caso de nacemento, estimarase (a reclamación) sempre e cando a madre biolóxica ou o proxenitor diferente da madre biolóxica se atopen dentro do período de descanso obrigatorio desde o parto ou nacemento". Este acordo aplicase, pois, tanto á nai biolóxica como ao proxenitor diferente da nai biolóxica que figuren no período de descanso obrigatorio desde o nacemento do neno/a.

"Efectos da reclamación en tempo e forma: estimarase a reclamación se compren os requisitos de acreditación anteriormente sinalados, suspendéndose a estas persoas por tempo indefinido a contar dende a data da reclamación e informándolles que a suspensión se manterá en tanto a persoa interesada non presente solicitude de reincorporación".

Na súa virtude, as persoas integrantes das listas que non teñan ningunha vinculación laboral coa Administración e non poidan aceptar un posto de traballo por figurar no período de descanso obrigatorio desde o nacemento que establece a lei (6 semanas), poderán presentar reclamación perante a Comisión que será estimada por causa de forza maior, procedendo a reincorporación en listas do/a afectado/a, nos termos referidos no devandito acordo.

A partir das mencionadas seis semanas poden aceptar o posto de traballo que se lles oferta. Na súa virtude, [REDACTED] podía aceptar o posto de traballo proposto.

Non obstante o anteriormente exposto, no suposto de que un integrante das listas non estea en dispoñibilidade de poder asinar un contrato laboral temporal ou ter un vínculo de interinidade con esta Administración, debe, para non ser chamado, solicitar voluntariamente a suspensión de chamamentos regulada no artigo 15 do Decreto 37/2006 co seguinte teor literal:

"2. Por solicitude da persoa interesada. As persoas integrantes das listas que non estean prestando servizos a través das listas elaboradas en aplicación deste decreto poderán solicitar a suspensión das citacións. O modelo de solicitude estará a disposición das persoas interesadas na páxina web da Xunta de Galicia <https://www.xunta.gal/funcion-publica> e deberá presentarse electrónicamente.

A solicitude terá efectos en todas as listas en que estea inscrita a persoa solicitante desde o día seguinte á súa presentación.

A suspensión manterase en canto a persoa interesada non presente solicitude de reincorporación. A solicitude de reincorporación presentarase electrónicamente no modelo que estará a disposición das persoas interesadas na páxina web da Xunta de Galicia <https://www.xunta.gal/funcion-publica> ...".

No caso de que non soliciten a suspensión de chamamentos, sexan chamados e non se atopen dispoñibles para satisfacer a necesidade inmediata de cobertura dos postos, serán penalizados inicialmente ao abeiro do artigo 18 do Decreto 37/2006, a non ser que aleguen perante a Comisión Permanente de Listas unha causa de forza maior mediante a presentación dunha reclamación.

Neste sentido, ██████████ debía ter solicitado a suspensión de chamamentos para non ser penalizada en listas.

Doutra banda, indicar que ██████████ non tivo, nin ten, ningunha vinculación laboral nin funcional con esta Administración. Para poder acollerse ás excedencias, permisos e medidas conciliatorias recollidas na Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia, e no V Convenio Colectivo Único para o persoal laboral da Xunta de Galicia tiña que ter unha vinculación laboral con esta Administración".

Lemos nos sucesivos informes remitidos neste caso pola administración.

INFORME

No ámbito da administración da Xunta de Galicia a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, establece no seu artigo 121 que a duración do permiso por parto, tanto para o persoal funcionario como para o persoal laboral, será de 22 semanas ininterrompidas. Ademais, o artigo 124, no que se regula o permiso da outra persoa proxenitora por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla, e cuxa duración para ano 2021 é de 16

semanas, establece no seu apartado 3.b) que o persoal funcionario que estea a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste artigo inmediatamente a continuación da finalización do período de duración daquel se a filiación da outra persoa proxenitora non estivese determinada.

A maior abundamento é preciso sinalar que, para o caso de que actualmente a interesada non teña a condición de persoal, funcionario ou laboral, ao servizo da administración da Xunta de Galicia, sería de aplicación o previsto no Estatuto dos Traballadores, reformado nesta materia polo Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, constituíndo esta regulación unha competencia exclusiva do Estado de acordo co artigo 149.1.7.^a da Constitución Española.

...

Cómpre informar que no artigo 4 do Decreto 37/2006 recóllense as competencias da Comisión Permanente de Listas, órgano colexiado encargado de resolver as solicitudes e reclamacións presentadas en relación co funcionamento e xestión das listas, así como para dilucidar se os motivos alegados para xustificar a renuncia, non aceptación ou imposibilidade de acceder a un posto se consideran causas de forza maior.

...

No caso de que as persoas integrantes das listas sexan chamadas e non se atopen dispoñibles para satisfacer a necesidade inmediata de cobertura dos postos, serán penalizadas inicialmente ao abeiro do artigo 18 do Decreto 37/2006, isto é, excluídas temporalmente das listas, a non ser que aleguen perante a Comisión Permanente de Listas unha causa de forza maior.

...

A Comisión Permanente, nas súas sesións do 8 de febreiro de 2007 (acta núm. 1), 12 de xaneiro de 2017 (acta núm. 11) e 26 de novembro de 2019 (acta núm. 19), acordou que en caso de nacemento considérase causa de forza maior que anularía a penalización en listas, o seguinte suposto:

"No caso de nacemento, estimarase (a reclamación) sempre e cando a madre biolóxica ou o proxenitor diferente da madre biolóxica se atopen dentro do período de descanso obrigatorio desde o parto ou nacemento". Este acordo aplicase, pois, tanto á nai biolóxica como ao proxenitor diferente da nai biolóxica que figuren no período de descanso obrigatorio desde o nacemento do neno/a.

"Efectos da reclamación en tempo e forma: estimarase a reclamación se compren os requisitos de acreditación anteriormente sinalados, suspendéndose a estas persoas por tempo indefinido a contar dende a data da reclamación e informándolles que a suspensión se manterá en tanto a persoa interesada non presente solicitude de reincorporación".

Na súa virtude, as persoas integrantes das listas que non teñan ningunha vinculación laboral coa Administración e non poidan aceptar un posto de traballo por figurar no período de descanso obrigatorio desde o nacemento que establece a lei (6 semanas), poderán presentar reclamación perante a Comisión que será estimada por causa de forza maior, procedendo a reincorporación en listas do/a afectado/a, nos termos referidos no devandito acordo.

...

Non obstante o anteriormente exposto, no suposto de que un integrante das listas non estea en dispoñibilidade de poder asinar un contrato laboral temporal ou ter un vínculo de interinidade con esta Administración, debe, para non ser chamado, solicitar voluntariamente a suspensión de chamamentos regulada no artigo 15 do Decreto 37/2006 co seguinte teor literal:

"2. Por solicitude da persoa interesada. As persoas integrantes das listas que non estean prestando servizos a través das listas elaboradas en aplicación deste decreto poderán solicitar a suspensión das citacións. O modelo de solicitude estará a disposición das persoas interesadas na páxina web da Xunta de Galicia <https://www.xunta.gal/funcion-publica> e deberá presentarse electrónicamente.

A solicitude terá efectos en todas as listas en que estea inscrita a persoa solicitante desde o día seguinte á súa presentación.

A suspensión manterase en canto a persoa interesada non presente solicitude de reincorporación. A solicitude de reincorporación presentarase electrónicamente no modelo que estará a disposición das persoas interesadas na páxina web da Xunta de Galicia <https://www.xunta.gal/funcion-publica> ...".

No caso de que non soliciten a suspensión de chamamentos, sexan chamados e non se atopen dispoñibles para satisfacer a necesidade inmediata de cobertura dos postos, serán penalizados inicialmente ao abeiro do artigo 18 do Decreto 37/2006, a non ser que aleguen perante a Comisión Permanente de Listas unha causa de forza maior mediante a presentación dunha reclamación.

ANÁLISE

Á vista do contido do escrito de queixa, da documentación achegada pola persoa que promoveu este expediente e do que se manifesta no informe da administración, cómpre facer as seguintes consideracións:

Coa información aportada, podemos comprobar que a lexislación, no ámbito territorial da Comunidade Autónoma, ofrece en principio previsión para o problema que se suscita, ditando ademais o organismo competente en relación coa cuestión concreta, a Comisión Permanente de Listas, acordos interpretativos que o abordan de maneira tamén en principio adecuada.

Outra cousa é que iso poida estimarse suficiente, en relación concreta co interese lexítimo de cada cidadán, como se demostra neste caso.

Porque, por unha banda, non podemos obviar que resulta inconcibible dar por suposto que cada persoa interesada en calquera procedemento administrativo, coñece con detalle toda a normativa aplicable, normalmente dispersa en leis de distintos rangos, tamén os acordos que os distintos organismos con competencia puideron ditar para a súa aplicación e interpretación.

E debe partirse de que facilitar a información concreta necesaria, corresponde a cada unha das administracións afectadas. Noutro caso o exercicio dos dereitos, moitas veces quedará baleiro por simple descoñecemento do cidadán, o que non resulta aceptable.

Se cabe máis en aspectos que deben merecer a máxima atención, como é a protección de calquera discriminación e, tamén, cando se trata da maternidade, que implica protección dunha efectiva igualdade, e derivada á infancia.

Son tempos nos que non ha de resultar engorroso que cada administración competente, sempre nestes problemas máis sensibles, dispuxese por exemplo de arquivos informáticos que facilitar a cada cidadán coa información concreta, e completa, guías que servisen de orientación para atopar a solución máis adecuada. E que se trasladase ao interesado de maneira que deixase constancia.

Pois, no suposto que contemplamos, algo disto bótase en falta, polo menos isto protéstase.

Pero, non é todo.

Porque tampouco podemos considerar satisfactoria a previsión normativa, ou a interpretación que dela faise, respecto diso.

Partimos dunha forma de entender os Convenios internacionais e leis, tamén nacionais e autonómicos, que pretende a efectiva protección da infancia e da real igualdade da muller, no sentido que realiza, por exemplo, a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza do País Vasco nº 1217/2020 do 6 de outubro de 2020, que estende o permiso de maternidade, a unha nai que integra unha familia monoparental, co período previsto para o outro proxenitor, de habelo.

Di ao termo do seu terceiro fundamento,

“... Por último a Sala Cuarta do TS (sentenzas de pleno de 25-10-2016, recurso 3818/15, 16-11-2016, recurso 3146/14 e 14-12-2017, recurso 2859716), destacou que as normas en materia de protección da maternidade han de ser interpretadas á luz do principio xeral do interese superior do menor que se integra no núcleo familiar co proxenitor ou proxenitores que lle prestan atención e coidados parentais, conforme ao establecido no art. 8 do Convenio Europeo para a protección dos Dereitos Humanos e as Liberdades Fundamentais, e ao mandato do art. 39 CE, relativo á protección á familia e á infancia, sendo este designio o que debe prevalecer e servir de orientación para a solución de calquera dúbida exexética, así como de acordo á realidade social do tempo en que han de ser aplicadas as normas, atendendo fundamentalmente ao seu espírito e finalidade”.

O chamamento para o traballo pode rexeitarse por unha nai, xustificadamente, por iso sen penalización, durante seis semanas, tempo coincidente co do descanso obrigatorio despois do parto. Pero os períodos previstos para a baixa, sexa dunha ou outra natureza a vinculación profesional, son máis prolongados, con posibilidade de sumarse o correspondente aos dous proxenitores en casos de familias monoparentais.

Preguntámonos, ¿que sucedería se unha muller con maternidade recente, por exemplo de sete semanas, accedese ao traballo?, ¿seica non podería solicitar dende entón o gozar do resto dos períodos previstos?.

Queremos dicir que quizá resulte a necesidade de que aquela Comisión Permanente de Listas expóñase a conveniencia de entender que o rexeitamento xustificando ao chamamento debe estenderse ao período global previsto para estas baixas, en cada caso concreto, pois, non resultando así prexuízo algún para a administración, resultaría ademais un evidente beneficio para o que ha de ser un real favorecemento da conciliación, da protección da muller, da súa maternidade e da infancia, en definitiva.

CONCLUSIÓN

Por todo o sinalado ata agora considerase necesario, en aplicación do disposto no artigo 32.1 da Lei 6/1984, do 5 de xuño, da Valedora do Pobo, facer chegar a ese órgano a seguinte suxestión dobre:

- que dende esa Administración procúrese e cóidese, para garantir a seguridade xurídica, de facilitar de maneira efectiva, fidedigna e clara, á cidadanía en xeral e ás mulleres en particular, nun concreto procedemento e que o demande, a información precisa necesaria que poida garantir o exercicio efectivo dos seus dereitos, pois resulta inaceptable que decaigan por mero descoñecemento.

- que o organismo concreto neste caso competente, valore ao caso concreto, a conveniencia de modificar a interpretación que realiza de cando ha de entenderse xustificando o rexeitamento de chamamentos motivados pola maternidade.

Agradézolle de antemán a acollida ao manifestado nesta resolución da Valedora do Pobo, e recórdolle a necesidade de que no prazo dun mes (art. 32.2), dea conta a esta Institución da aceptación da recomendación formulada, de ser o caso, e das medidas adoptadas para darlle efectividade, tamén se é o caso.

Ademais, facémolle saber que, en aplicación do principio de transparencia, a partir da semana seguinte á data na que se ditou a presente resolución, esta incluírase na páxina web da institución.

Debo lembrarlle tamén que, ao abeiro da lei reguladora desta institución, o seu artigo 33 prevé que, se formuladas as súas recomendacións, non obtivese resposta ou, nun prazo razoable, non se producise unha medida adecuada ao suxerido, a Valedora do Pobo poderá poñer os antecedentes do escrito e as recomendacións efectuadas en coñecemento do responsable do departamento afectado ou da máxima autoridade da Administración Pública galega.

Se tampouco obtivese unha xustificación adecuada, incluírá tal asunto no seu informe anual ou especial con mención dos nomes das autoridades ou funcionarios que persistan naquela actitude, especialmente nos casos en que, considerando a Valedora do Pobo que era posible unha solución positiva, esta non se conseguise.

O principio de publicidade das resolucións desta institución refórzase no artigo 37 da Lei 6/1984, cando prevé que a Valedora do Pobo, no seu informe anual ao Parlamento de Galicia, dará conta do número e tipos de queixa presentadas; daquelas que foron rexeitadas e as súas causas, así como das que foron obxecto de investigación e o seu resultado, con especificación das suxestións ou recomendacións admitidas pola administración pública galega.

Reciba un atento saúdo.

María Dolores Fernández Galiño
Valedora do Pobo