



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: 102/2026

Asunto: Solicitud de responsabilidad patrimonial de la Administración / Resolución
Centro directivo: Consejería de Educación

Ilma. Sra.:

En esta Procuraduría se tramita el expediente arriba indicado, con motivo del cual hemos recibido el informe solicitado a la Consejería de Educación de fecha 11 de mayo de 2026.

Dicho expediente se inició con una queja en la que se indicaba que, en noviembre de 2024, XXX, funcionaria de carrera del cuerpo de Maestros, finalizó su baja por maternidad, solicitando a continuación el permiso de lactancia acumulada para su disfrute.

Por parte del funcionario responsable del Área de personal, la interesada fue informada de que no podía disfrutar del permiso de lactancia acumulada si posteriormente iba a solicitar una excedencia por cuidados familiares, al ser incompatibles; a pesar de que, según la persona autora de la queja, la jurisprudencia se ha pronunciado sobre la compatibilidad del permiso acumulado de lactancia y seguidamente la excedencia por cuidado de hijo.

Teniendo en consideración dicha información, el 14 de octubre de 2024, la Maestra presentó un escrito de renuncia voluntaria al permiso de lactancia para que pudiera tramitarse su solicitud de excedencia por cuidado de familiares. De este modo, dejó de percibir el mes completo de salario que le habría correspondido por el disfrute del permiso de lactancia acumulada.

Con fecha 31 de mayo de 2025, la interesada presentó una solicitud de responsabilidad patrimonial a la Administración dirigida a la Dirección Provincial de Educación, con el fin de obtener el resarcimiento económico correspondiente a una mensualidad completa en concepto de lactancia acumulada no disfrutada, como consecuencia directa de la supuesta información errónea que le fue facilitada en su momento, la cual la habría obligado a renunciar a dicho concepto.



Con todo, el objeto de la queja formulada ante esta Procuraduría se concretaba en el hecho de que, a pesar del tiempo transcurrido desde que se había presentado la solicitud de responsabilidad patrimonial de la Administración, no se había dado respuesta expresa a la misma.

A través de un escrito de la Consejería de Educación fechado el 4 de marzo de 2026, se nos indicó que, con fecha 13 de febrero de 2026, la interesada había formulado alegaciones en trámite de audiencia, por lo que la resolución del procedimiento tendría lugar, previsiblemente, en el mes de marzo. Por ello, consideramos que estaba en vías de solución el motivo de la queja y, con fecha 10 de marzo de 2026, procedimos el archivo de la misma.

No obstante, con fecha 13 de abril de 2026, el autor de la queja solicitó la reapertura del expediente, al considerar que la Orden de 23 de marzo de 2026, de la Consejería de Educación, denegó la solicitud de responsabilidad patrimonial de la Administración sin haber tenido en cuenta las pruebas que se habían presentado para acreditar que la interesada había sido informada erróneamente por la propia Administración sobre la incompatibilidad del permiso de lactancia y la situación administrativa de excedencia por cuidados familiares, lo que le causó el perjuicio económico cuyo resarcimiento ha reclamado.

Tras la reapertura del expediente de queja ante esta Procuraduría, y tras una nueva solicitud de información a la Consejería de Educación, esta nos ha remitido la documentación del expediente en el que se dictó dicha Orden de 23 de marzo de 2026, de la Consejería de Educación, denegatoria de la solicitud de responsabilidad patrimonial, por los daños causados como consecuencia de lo que la interesada consideraba que había sido una errónea información facilitada por la Dirección Provincial de Educación, en relación con la solicitud del disfrute del permiso de lactancia de forma acumulada.

En consideración a todo lo expuesto, una vez analizada la documentación que nos ha sido facilitada, esta Procuraduría, en el ejercicio de sus funciones, debe hacer las siguientes consideraciones:

En primer lugar, dictada la Orden de 23 de marzo de 2026, de la Consejería de Educación, que denegó la solicitud de responsabilidad patrimonial de la Administración, debemos centrarnos en los motivos de la denegación, los cuales se encuentran en el Fundamento de Derecho Tercero de la misma. En concreto, en este Fundamento se señala lo siguiente (el subrayado es nuestro):

«TERCERO.- La interesada parte de la premisa de que tenía derecho a disfrutar del permiso de la lactancia acumulada independientemente de que con posterioridad solicitara otros permisos o excedencias que tuvieran como consecuencia el hecho de no prestar servicios efectivos en el periodo al que se refiere dicho permiso. Y que la



información errónea facilitada por la Dirección Provincial de Educación de Valladolid, en el sentido de que no se le iba a conceder, hizo que desistiera de la solicitud previamente realizada. Lo cual le ha producido un daño que considera no tiene el deber de soportar y que cuantifica en un mes de retribuciones.

Fundamenta su argumentación, conforme manifiesta en su escrito de reclamación en una sentencia del Tribunal Supremo, en la sentencia “736/2024, recurso 3258/2022” de la que esta administración no tiene conocimiento ni ha conseguido localizar. Posteriormente, en su escrito de alegaciones dentro del trámite de audiencia señala que “es doctrina consolidada del Tribunal Supremo, entre otras, la Sentencia nº 339/2024, de 4 de marzo (recurso 322/2021), que declara la plena compatibilidad entre el permiso de lactancia acumulada y la excedencia por cuidado de hijos, corrigiendo expresamente el criterio restrictivo que venían aplicando diversas Administraciones. En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 449/2025, de 2 de julio (recurso 139/2025), confirmando igualmente dicha compatibilidad”. Igualmente a esta administración no le ha sido posible confirmar esa doctrina consolidada del Tribunal Supremo, aunque en este caso sí que se han podido consultar las sentencias referidas, sin embargo no compartimos que se puedan considerar jurisprudencia aplicable al presente caso. En primer lugar, porque las sentencias se refieren a otros supuestos con legislación aplicable distinta al del presente caso, como señala el Tribunal Supremo en la referida sentencia, en la que trata un supuesto de conflicto colectivo en el que es aplicable el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo, mientras que en el presente caso sería aplicable el Estatuto Básico del Empleado Público. Y en segundo lugar porque la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia no puede ser considerada jurisprudencia aplicable a esta administración autonómica, y porque es de fecha 2 de julio de 2025, es decir posterior a la fecha de solicitud de disfrute por la reclamante.

Por tanto, la información facilitada por la Dirección Provincial de Educación de Valladolid fue correcta, en el sentido de que para disfrutar del permiso de forma acumulada tenía que mantenerse prestando servicios hasta que el menor cumpliera un año de edad, teniendo en cuenta que es el criterio que se sigue en esta administración para la concesión de dicho permiso en la modalidad de disfrute acumulado. Y como consecuencia de ello, no se ha causado un daño a la funcionaría que no tenga el deber jurídico de soportar».

En definitiva, la Administración educativa considera que no se da el presupuesto del que pudiera derivarse responsabilidad, esto es, una información errónea que habría sido proporcionada a la interesada, puesto que, para aquella, no es posible disfrutar ininterrumpidamente de la acumulación en jornadas de la ausencia en el trabajo por lactancias seguida por otro permiso no retribuido o de la excedencia por cuidado de hijo, sin prestar servicios laborales en el ínterin y sin detracción económica de haberes.



Cabe aclarar que la tramitación de la solicitud de responsabilidad patrimonial presentada no puede tener por objeto decidir sobre si es correcta o no la incompatibilidad del permiso de lactancia acumulado y el inmediato disfrute de una excedencia, sino que, lo fundamental, ha de ser la determinación de si se le proporcionó a la interesada una información errónea en función de la práctica que lleva a cabo la Administración, con independencia de que dicha práctica pudiera, en su caso, ser objeto de impugnación para obtener una respuesta contraria a su favor. Lo decisivo es que, con independencia de los pronunciamientos judiciales que puedan existir al respecto, la Administración educativa de la Comunidad de Castilla y León, por el momento, no permite compatibilizar el permiso de lactancia acumulado y el disfrute de una excedencia y esta fue la información que transmitió el funcionario del área de personal a la maestra.

En todo caso, debemos coincidir con el contenido del Fundamento de Derecho Tercero de la Orden de 23 de marzo de 2026, de la Consejería de Educación, que denegó la solicitud de responsabilidad patrimonial, puesto que, por un lado, tampoco nosotros hemos podido localizar la Sentencia de Tribunal Supremo citada en dicha solicitud (736/2024, rec. 3258/2022).

Por otro lado, en el escrito de alegaciones presentado por la interesada el 13 de febrero de 2026, se cita otra Sentencia del Tribunal Supremo, en concreto, la 339/2024, de 22 de febrero de 2024 (rec. 322/2021), pero esta Sentencia se fundamenta en la aplicación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con el artículo VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, y con el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de mayo de 2016, de aprobación del Acuerdo de reprogramación del Acuerdo de 2008 y de otras normas sociolaborales.

En concreto, el artículo 41 de dicho Convenio Colectivo permite que el personal en pago delegado pueda acceder a la acumulación del tiempo de lactancia, siempre que exista un acuerdo al respecto entre la Administración educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, lo que, en el caso enjuiciado, se había producido, concretamente con la elaboración y la firma del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de mayo de 2016 al que ya se ha hecho referencia.

Incluso en la misma Sentencia, aunque al margen de la *causa decidendi*, se pone de manifiesto en su Fundamento de Derecho Segundo, al hacer alusión a la comparación entre el personal docente funcionario de la Administración autonómica y el personal de los colegios concertados, que “precisamente a ambos colectivos la Administración autonómica les aplica el mismo criterio de la incompatibilidad de disfrute de la lactancia acumulada y, sin solución de continuidad, el de un disfrute de una excedencia por



cuidado de hijos o de cualquier otro permiso no retribuido antes de que el hijo cumpla los nueve meses”. Se añade en el mismo fundamento que, en todo caso, “La comparación entre ambos colectivos y su posible discriminación de mantener la tesis de la sentencia recurrida no es un elemento de partida, de modo que no puede servir como argumento válido para su defensa, tanto más cuanto, el régimen jurídico de uno y otro colectivo es dispar”.

Por lo que respecta a la otra Sentencia citada en el escrito de alegaciones que presentó el 13 de febrero de 2026, esto es, la del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, 449/2025, de 2 de julio de 2025 (Rec. 139/2025), nunca podría haberse tenido en consideración por la Administración educativa para informar a la maestra sobre la cuestión que había planteado, puesto que se trata de una Sentencia posterior a la propia solicitud de responsabilidad patrimonial, aunque, en efecto, en la misma se acoge la doctrina de que es contrario al derecho de conciliación de la vida laboral y familiar y, correlativamente, a la protección de la familia y de la infancia, la incompatibilidad del permiso acumulado de lactancia y la posterior solicitud de excedencia por cuidado de hijo menor.

Podríamos hacer referencia a otras Sentencias distintas a la citadas por la interesada, como la de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 9/2020, de 21 de enero de 2020 (Rec. 245/2019), en la que, también con motivo de la aplicación de un Convenio, en este caso de II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (BOE de 12 de julio de 2017), viene a reconocer el derecho de los trabajadores a disfrutar, sin ningún condicionante ni detracción económica, del permiso acumulado de lactancia y seguidamente de la excedencia por cuidado de hijo.

Pero, con todo, si no existió una información errónea por parte del funcionario del área de personal, que se limitó a responder a la duda que la interesada planteó sobre si podría compatibilizar el permiso de lactancia acumulada y la excedencia según los criterios observados por la Administración educativa de nuestra Comunidad, tampoco pudo existir un daño como consecuencia de esa información.

En atención al criterio seguido por la Administración educativa en nuestra Comunidad, al margen de las Resoluciones judiciales a las que se ha hecho referencia, la solicitud de la excedencia, sin renunciar a la reducción del tiempo de trabajo retribuido por lactancia, habría dado lugar al deber de reintegro de los haberes percibidos por este concepto de lactancia. Y, cuestión distinta sería que, contra la resolución que obligara a la interesada a efectuar dicho reintegro, esta reaccionara con las acciones legales que el ordenamiento jurídico pone a su disposición, incluidas las acciones judiciales, sin que entre ellas pueda incluirse la pretensión amparada en una supuesta responsabilidad patrimonial de la Administración.

Por lo expuesto, tenemos que concluir que no concurren los presupuestos que deben dar lugar a la responsabilidad patrimonial de las Administraciones públicas, entre



ellos el de una lesión que sea consecuencia de un funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, según lo previsto en el artículo 106.2 de la Constitución Española y los artículos 32 siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

No obstante todo lo anterior, sobre lo que propiamente ha sido objeto de la queja presentada ante esta Procuraduría, no podemos ser ajenos a la línea jurisprudencial que perfilan las Sentencias a las que se han hecho referencia, con independencia de que algunas de ellas tengan en consideración la aplicación de concretos Convenios Colectivos, y no el Estatuto Básico del Empleado Público, puesto que como se señala en el Fundamento de Derecho Quinto de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, sala de lo Contencioso-Administrativo de 2 de julio de 2025 (el subrayado es añadido):

“En tercer lugar, tal como se desprende de la doctrina emanada del Tribunal Constitucional (sentencias 233/2007 y 26/2011), ha de considerarse adecuada la perspectiva de protección de derecho constitucional que otorga la apelante al permiso por lactancia en general, y en su modalidad de acumulación en particular, y en ese sentido sus pautas también han de extenderse al espacio del estatuto funcional, sin quedar restringidas al ámbito laboral, pese a que haya sido en este en el que se han suscitado mayores conflictos y se han dictado mayor número de sentencias.

Es cierto que la sentencia de 22 de febrero de 2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo aplica normativa diferente y decide un conflicto colectivo en materia laboral, pero también es cierto que el problema de fondo que resuelve es muy similar al que ahora se plantea, pues igualmente se trata del derecho a disfrutar la acumulación de lactancia y posteriores periodos de excedencia o permisos no retribuidos aunque el hijo tenga menos de nueve meses (es la única diferencia con el caso presente en que es hasta los doce meses), sin limitación o detracción económica. Y, al margen del caso concreto, son extrapolables al caso presente algunas pautas interpretativas que necesariamente hay que tener en cuenta.

Esa sentencia, al igual que las 570/2022, de 22 de junio, y 983/2023, de 21 de noviembre, de la misma Sala de lo Social del Tribunal Supremo, aportan al asunto de que ahora se trata una perspectiva constitucional de protección a la familia y a la infancia (artículo 39.1 de la Constitución española), así como de defensa del derecho de conciliación, que necesariamente han de tomarse como referencia con las pautas o directrices que seguidamente se exponen. La misma óptica se ha recogido así mismo a nivel comunitario en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

La primera pauta a tomar en consideración es que las medidas normativas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, ya



desde la perspectiva de no discriminación por razón de sexo o por circunstancias personales, así como desde la protección a la familia e infancia, que proclama nuestra Constitución, gozan de una dimensión constitucional de forma que, a la hora de proceder a la interpretación de las mismas, deben tenerse presente esos derechos fundamentales citados. Por tanto, no cabe olvidar que toda medida que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar y que afecte a menores de edad entraña protección a la familia e infancia.

La segunda directriz parte de la sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 11 de abril, según la cual “la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores (...), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares”. En consecuencia, ha de prevalecer cualquier interpretación que facilite la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as porque el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional.

En tercer lugar, ya más en concreto, el permiso de lactancia es un permiso retribuido cuya finalidad esencial es la de prolongar el tiempo del cuidado del menor en esa fase tan temprana, inmediatamente después del permiso por nacimiento del hijo (maternidad/paternidad), por lo que no cabe restringir el disfrute de la lactancia en su modalidad por acumulación si, con posterioridad, la persona trabajadora desea acceder a otro permiso, como la excedencia u otro permiso no retribuido, ya que la modalidad de lactancia por acumulación de jornadas es un modo de ejercer y disfrutar de un permiso de conciliación, precisamente la modalidad más favorable para el cuidado del menor. Y por ello ha de favorecerse la posibilidad de acumular a la licencia por lactancia cualquier otro permiso no retribuido.

En cuarto lugar, en una interpretación sistemática y lógica, el ejercicio de un permiso no retribuido, como la excedencia, a continuación de finalizar el disfrute del permiso de lactancia acumulado, es también un derecho de conciliación, que no puede



ser limitado o restringido, pues si el ejercicio de un permiso no retribuido (excedencia) provoca, a su vez, obstáculos a otro que es retribuido (lactancia acumulada), no favorece su solicitud y disfrute, sino todo lo contrario.

En quinto lugar, el disfrute del permiso de lactancia en su modalidad de acumulación de jornadas constituye un derecho de conciliación de los trabajadores que goza de una dimensión constitucional, debiendo interpretarse las normas en beneficio de este derecho del trabajador a la conciliación, protección de la familia y de la infancia, como así lo establecen, entre otras, las STC 233/2007 y 26/2011.

En definitiva, la excedencia para el cuidado de hijo menor se configura como un auténtico derecho de los funcionarios, que no puede ser negado o desconocido, y tan sólo se permite su limitación (párrafo cuarto del citado artículo 89.4) “si dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios”, y aun en este caso, sólo podría limitarse su ejercicio simultáneo, sin dejar desprotegido al menor, puesto que en todo caso va a disfrutar de los cuidados y atenciones de uno de los progenitores.

En el mismo sentido la sentencia del Tribunal Constitucional número 203/2000, de 24 julio, del Tribunal Constitucional, señala que “la excedencia para el cuidado de los hijos menores además de cooperar al efectivo cumplimiento del deber de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos, durante su minoría de edad (artículo 39.3 de la Constitución española), constituye, en efecto, un derecho atribuido por el legislador a trabajadores y empleados públicos en orden a hacer efectivo el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de garantizar el instituto de la familia (artículo 39.1 CE)”.

En consecuencia, constituye una interpretación errónea establecer una conexión entre la prestación de servicios efectivos y la generación del permiso de lactancia, pues la naturaleza del mismo es la de conceder al funcionario, ante la existencia de un hijo menor lactante, el derecho a eximirse de prestar servicios efectivos durante una hora diaria o su disfrute en jornadas completas. Es decir, el permiso por lactancia se genera por la existencia de un hijo menor de doce meses y no, a diferencia de lo que pueda ocurrir con otros derechos, como las vacaciones, en razón proporcional al tiempo que efectivamente se haya trabajado en el año de referencia.

Partiendo de esa óptica constitucional, e incluso comunitaria, no cabe restringir ni condicionar el disfrute del permiso de lactancia, por lo que ha de reputarse contrario al derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, y, correlativamente, a la protección de la familia y de la infancia, la decisión de aminorar a 95 las 150 horas del



permiso acumulado de lactancia, procediendo declararlo compatible a la posterior solicitud de excedencia por cuidado de hijo menor.

En el escrito de oposición al recurso de apelación el Letrado de la Xunta de Galicia argumenta que la pretensión actora supondría dejar en mejor situación a la demandante que a otra trabajadora fija que, optando por el disfrute “ordinario” del permiso de lactancia (una hora diaria) solicitase una excedencia por cuidado del hijo antes de que este alcanzase los doce meses de edad, supuesto en el cual no habría podido disfrutar de la totalidad del permiso por comenzar una excedencia.

Tampoco puede acogerse este último argumento, porque la aminoración temporal del disfrute del permiso de lactancia acumulada no puede justificarse en función de la comparación con quien elige la modalidad de disfrute ordinario, pues al tratarse en ambos casos (independientemente de la modalidad de disfrute de un derecho de conciliación con relevancia constitucional), en cuanto incide en la protección de la familia e infancia, no puede ser condicionado o restringido en caso de solicitud posterior de excedencia por cuidado de hijo.

Por todo cuanto queda argumentado procede acoger el recurso de apelación, revocar la sentencia de primera instancia, y reconocer a la demandante las 150 horas de permiso acumulado de lactancia que le corresponden, declarándolo compatible a la posterior solicitud de excedencia por cuidado de hijo menor”.

En definitiva, consideramos que, en la Comunidad de Castilla y León, los anteriores argumentos igualmente deben ser trasladados a la interpretación del artículo 61 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, según el cual (el subrayado es añadido):

“Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, los funcionarios tendrán derecho a los siguientes permisos:

(...)

“b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.



Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple”.

(...)”

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución:**

ÚNICA: Conforme a los pronunciamientos judiciales que ya existen, no cabe restringir el disfrute del permiso de lactancia en su modalidad por acumulación si, con posterioridad, la persona trabajadora desea acceder a otro permiso, como la excedencia u otro permiso no retribuido, ya que la modalidad de lactancia por acumulación de jornadas es un modo de ejercer y disfrutar de un permiso de conciliación, siendo este el criterio que, en lo sucesivo, debería seguirse por la Administración a la que se dirige esta Resolución.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Educación en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López