



APFP

ASOCIACION
PROFESIONAL DE
FUNCIONARIOS
DE PRISIONES

"Por un estatuto Propio
para Prisiones"



RECURSO ALZADA APFP

Contra el "Escrito de Dirección" del Centro Penitenciario de Córdoba de presunta fecha 29 de septiembre de 2025 (difusión general "A/A Toda la Plantilla"), con entrada en vigor el 1 de octubre de 2025, por el que se dictan instrucciones internas sobre la admisión de justificantes de reposo, ausencias y reincorporación al servicio.

#MitrabajoTuseguridad



www.apfp.es



secretariaorganizacionapfp@gmail.com



663 87 28 29
634 83 39 97

A LA SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

D. Gonzalo Arboledas García, en calidad de **Presidente Nacional de APFP** como sindicato exclusivo en el ámbito penitenciario, con domicilio a efectos de notificaciones en C/ Batalla del Salado 38-1ºC CP 28045 Madrid o e-mail secretariaorganizacionapfp@gmail.com en intereses legítimos del colectivo de empleados públicos penitenciarios afectados y de sus personas afiliadas, comparece y, como mejor proceda en Derecho, DICE:

Que a medio del presente escrito interpone RECURSO DE ALZADA contra el “Escrito de Dirección” del Centro Penitenciario de Córdoba de presunta fecha 29 de septiembre de 2025 (difusión general “A/A Toda la Plantilla”), con entrada en vigor el 1 de octubre de 2025, por el que se dictan instrucciones internas sobre la admisión de justificantes de reposo, ausencias y reincorporación al servicio,

Se articula la presente impugnación con fundamento en las siguientes

ALEGACIONES

I.- DE ORDEN FORMAL. REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD.

El acto recurrido es un Escrito de Dirección (CP Córdoba, 29/09/2025), de efectos plurales, que: a) exige que los justificantes de «reposo» indiquen enfermedad, gravedad y días; (b) no admite justificantes de reposo consecutivos para personal a turnos ni para cubrir periodos entre guardias del personal sanitario; y c) ordena incorporación al día siguiente de finalizar IT/reposo “aunque ello suponga adscripción temporal a distinto grupo o guardia”.

Legitimación y recurso procedente. El acto incide de modo directo en las condiciones de trabajo, calendario, descansos, tratamiento de datos de salud y régimen de ausencias del personal penitenciario, por lo que esta organización sindical ostenta

interés legítimo colectivo. Es susceptible de alzada ante el órgano superior jerárquico (arts. 112, 121–122 LPAC), por tratarse de una instrucción interna de efectos singulares y generales.

Fue publicado el día 29/09/2025 por la a Dirección del CP Córdoba con efectos desde el 01/10/2025.

Y el texto condiciona la admisión de justificantes médicos de reposo a que consten *“enfermedad y gravedad del proceso”*, restringe su admisión en turnos consecutivos o entre guardias, y ordena adscripciones temporales para rein-corporación «al día siguiente».

Dicho escrito se dicta sin negociación con la representación del personal y sin informe del Delegado de Protección de Datos ni de Prevención de Riesgos Laborales. Se acompaña como documento 1.

II.- DE ORDEN SUSTANTIVO.

PRIMERA.- Marco general y competencia

Cuanto va a decirse seguidamente tiene anclaje normativo en:

1. LPAC (Ley 39/2015): arts. 112, 117, 121–122, 47–48.
2. EBEP (TR Ley 5/2015): arts. 14, 53 (principios de actuación) y 37 (materias de negociación: jornada, horarios, calendario laboral, movilidad funcional).
3. Constitución: art. 9.3 (motivación y proscripción de la arbitrariedad), arts. 15 y 18.1 (integridad e intimidad).
4. Protección de datos y confidencialidad clínica: RGPD (art. 9, datos de salud), LOPDGDD y Ley 41/2002 (art. 7, confidencialidad).
5. Prevención de riesgos: LPRL 31/1995, art. 22 (vigilancia de la salud: información limitada al empleador).
6. Régimen de IT y partes: RD 1060/2022 y Orden ISM/2/2023 (remisión telemática al INSS; a la Administración solo datos administrativos, sin diagnóstico).

SEGUNDA.- . Transgresión de los principios de proporcionalidad y minimización en materia de protección de datos,

La exigencia de consignar “*enfermedad y gravedad*” obliga al responsable (la Dirección) a recabar y tratar datos de salud, categoría especial del art. 9 RGPD, cuyo tratamiento está prohibido salvo las excepciones del art. 9.2 (interés público esencial, medicina preventiva u ocupacional por profesional sanitario, etc.). Ninguna de esas excepciones habilita al empleador para conocer diagnósticos concretos: la aptitud o las limitaciones deben canalizarse a través de servicios médicos sujetos a secreto profesional, no mediante revelación directa al órgano gestor de personal.

La AEPD ha reiterado que no existe ley que habilite al empleador a tratar datos de salud de las personas trabajadoras para justificar ausencias; solo cabría tratar tales datos con consentimiento explícito, consentimiento que además no es base idónea en el ámbito laboral por el desequilibrio de poder (Considerando 43 RGPD; Directrices 5/2020 del EDPB). Por ello, exigir diagnóstico o “gravedad” contraviene el RGPD.

Además, el principio de minimización impone que solo se traten datos adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para la finalidad. La finalidad legítima invocada en estos casos es constatar la causa de la ausencia y su duración; para ello no es necesario conocer diagnóstico ni “gravedad”, bastando la indicación de necesidad de reposo y días o, en su caso, la conclusión de aptitud o limitación emitida. **Exigir diagnóstico es exceso de dato y, por tanto, ilícito.**

El art. 22 LPRL es categórico: el acceso a información médica personal queda limitado al personal sanitario; al empleador solo se le comunican conclusiones relativas a la aptitud o a la necesidad de medidas preventivas, no diagnósticos. La exigencia de “enfermedad y gravedad” vulnera este reparto legal de información y la confidencialidad del art. 7 de la Ley 41/2002 y 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

Desde el RD 1060/2022 y su despliegue (1-4-2023), los partes de IT se remiten telemáticamente al INSS y a las empresas solo llegan datos administrativos estrictamente necesarios; el trabajador ya no entrega el parte a la empresa, y en ningún

caso se traslada el diagnóstico. Fijar la obligación de declarar “enfermedad y gravedad” desnaturaliza este modelo y colisiona con la normativa de IT.

Incluso si la medida pretendiera reducir el absentismo o ordenar turnos, el juicio de proporcionalidad conduce a su invalidez en base a la:

a) Inidoneidad: conocer diagnósticos no es idóneo para verificar la concurrencia de causa; la verificación se logra mediante servicios médicos, MUFACE o INSS sin revelar patologías.

b) Falta de necesidad: existen alternativas menos intrusivas (conclusiones de aptitud; confirmación administrativa de la IT; controles por prevención) que permiten el fin perseguido sin sacrificar la intimidad sanitaria.

c) Proporcionalidad en sentido estricto: el sacrificio del derecho a la intimidad y a la protección de datos de salud es desmedido frente a un beneficio organizativo que puede conseguirse por vías menos lesivas. La doctrina constitucional exige cobertura legal expresa y proporcionalidad estricta ante injerencias en la intimidad; aquí no concurren. Conforme al art. 5.1.c RGPD y al art. 22 LPRL, lo estrictamente imprescindible que puede conocer el empleador es: existencia de reposo y duración o la conclusión de aptitud o limitación; nunca el diagnóstico ni la gravedad clínica, reservados al circuito sanitario. **Cualquier cláusula que imponga su revelación es nula o anulable por vulneración de la normativa de protección de datos y de prevención.**

d) Imposibilidad de fundarse en el consentimiento del personal

El consentimiento en el empleo no es, por regla general, libre por el desequilibrio entre empleador y trabajador; por tanto, no constituye base jurídica válida para legitimar la exigencia de diagnósticos (Considerando 43 RGPD; EDPB 5/2020; criterios AEPD). Esta vía no salva la ilicitud.

TERCERA.- Régimen específico de ausencias sin IT e IT. Implantación de partes sin diagnóstico

a) El Real Decreto 1060/2022 define la arquitectura telemática y alcance de la información a la empresa. El artículo 7, en su nueva redacción, establece: a) el facultativo remite por vía telemática al INSS los datos del parte de baja, confirmación o

alta; b) el INSS comunica a las empresas “los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos”, como máximo el primer día hábil siguiente; y c) las empresas solo deben transmitir al INSS, vía RED y en 3 días hábiles desde la comunicación de la baja, los datos que se determinen por orden ministerial. El propio artículo subraya el carácter meramente administrativo de lo que recibe la empresa, sin diagnóstico

b) La Orden ISM/2/2023 establece el desarrollo operativo y contenido de los datos que la empresa debe remitir. La Orden reformula la Orden ESS/1187/2015 e introduce un Anexo III de “datos económicos a cumplimentar por la empresa”, que son los que la empresa ha de comunicar al INSS (artículo 11). Ese anexo recoge, entre otros, datos de identificación y localización de la persona trabajadora, nombre de la empresa y puesto, régimen y CCC, código nacional de ocupación (CNO), y datos de cotización (base, días cotizados/mes, bases de contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos, cotizaciones por horas extraordinarias), además de una breve descripción de funciones. **Es decir, son datos estrictamente administrativos y de cotización, no clínicos.**

El marco combinado de los dos preceptos anteriores configura un circuito en el que la empresa recibe del INSS únicamente datos administrativos del parte y, a su vez, solo está obligada a aportar al INSS información económica/cotizatoria. No existe base normativa para recabar o tratar contenidos clínicos (diagnóstico o gravedad) para la justificación de la ausencia. Por el contrario, esa información queda en el ámbito sanitario o en el propio INSS.

c) En el ámbito AGE: Orden HAP/2802/2012. La Orden disciplina el régimen retributivo de las ausencias por enfermedad o accidente que no dan lugar a IT y lo hace en términos puramente administrativos. En particular, su artículo 3 excluye de deducción retributiva cuatro días por año (solo tres consecutivos), exigiendo la justificación “en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito”; no introduce contenido clínico obligatorio ni faculta ninguna “recuperación” de días.

d) Resolución de 28/02/2019 (Secretaría de Estado de Función Pública), “Jornada y horarios” en la AGE. El apartado 1.1 (“Justificación de ausencias”) regula los avisos y plazos de remisión de justificantes, así como los efectos retributivos de ausencias sin IT. En lo que aquí interesa: a) si hay ausencia de jornada completa sin parte de IT, debe avisarse de inmediato y, al reincorporarse, justificarse de manera inmediata la causa (11.4); b) si hay IT, se impone la remisión del parte y de los sucesivos de confirmación (11.5 y 11.6), y la incorporación tras el alta el primer día hábil siguiente (11.7).

En su art. 1.2 Las normas contenidas en la presente Resolución no se aplicarán al personal militar de las Fuerzas Armadas, ni al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado; **ni al personal de las entidades citadas en el apartado anterior destinado en instituciones y establecimientos penitenciarios o en instituciones y establecimientos sanitarios; ni al personal que preste servicios en centros docentes o de apoyo a la docencia.**

Para estos colectivos, así como para aquellos otros en los que la naturaleza singular de su trabajo lo requiera, se aplicarán las regulaciones específicas que procedan, determinadas conforme a los mecanismos y ámbitos de negociación derivados del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y que serán preceptivamente comunicadas a la Secretaría de Estado de Función Pública.

Tras la reforma de 2023, estas obligaciones deben entenderse integradas con el modelo telemático del RD 1060/2022 y la Orden ISM/2/2023: la Administración empleadora recibe por el INSS/RED la información administrativa del parte y no puede exigir al empleado el diagnóstico ni documentación clínica adicional. La Resolución fija procedimientos y plazos de justificación y retorno, pero no legitima la petición de contenidos clínicos.

En síntesis, en las ausencias sin IT del personal AGE, la Orden HAP/2802/2012 y la Resolución de 2019 exigen justificación conforme a las normas de jornada, pero en ningún caso autorizan a conocer “enfermedad y gravedad” ni a imponer “recuperaciones” de días de reposo, que no existen en el régimen aplicable y no se aplicarán al personal destinado en Instituciones y establecimientos penitenciarios.

CUARTA.- Falta de motivación suficiente y prohibición de arbitrariedad (art. 9.3 CE).

El escrito impugnado contiene mandatos limitativos (exigir contenidos clínicos en justificantes, vetar reposos consecutivos, imponer reincorporaciones extraordinarias), por lo que entra en el supuesto del artículo 35.1.a) LPAC: *“serán motivados... los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos”*, con “sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho”. Además, al poner fin a la tramitación interna de la instrucción y producir efectos frente al personal, la resolución debe cumplir el artículo 88.3 LPAC: *“las resoluciones contendrán la decisión, que será motivada en los casos a que se refiere el artículo 35”*. Esta motivación ha de ser real, verificable y suficiente, no formularia. ([BOE][1])

La exigencia de motivación se proyecta desde el artículo 9.3 CE (seguridad jurídica e interdicción de la arbitrariedad). La jurisprudencia ha reiterado que sin motivación no es posible controlar si el acto es fruto de un ejercicio adecuado de potestades o de pura arbitrariedad; la motivación es el antídoto frente a esta última.

En este caso debería motivarse y establecer como contenido mínimo:

a) Finalidad legítima específica: identificación del problema concreto que se pretende resolver (p. ej., datos objetivos de absentismo por cadencias, incidencias de cobertura, riesgos operativos acreditados). Sin esta explicitación, la medida carece de teleología verificable.

b) Idoneidad: por qué conocer patologías individuales o prohibir reposos consecutivos contribuiría causalmente a esa finalidad y no se trata de un conocimiento irrelevante para el objetivo organizativo. ([BOE][1])

c) Necesidad: qué alternativas menos intrusivas fueron consideradas y descartadas (verificación por servicios de salud laboral/INSS/ MUFACE, ajustes de cuadrante dentro de Instrucción 7/2019, seguimiento del absentismo con datos agregados no clínicos), con explicación de por qué no bastaban. ([BOE][1])

d) Proporcionalidad en sentido estricto: ponderación entre el beneficio esperado y el sacrificio de derechos (intimidad/protección de datos de salud; descansos mínimos), con valoración de riesgos (p. ej., encadenar 24 horas de servicio, unión de cadencias).

e) Habilitación jurídica concreta: preceptos que amparan exigir “enfermedad y gravedad” o vetar justificantes, y su compatibilidad con RGPD/LPRL/IT; si no existe base legal expresa, debía razonarse por qué la medida no invade ámbitos reservados.

f) Base fáctica e informes: incorporación (o motivación por remisión) de informes de RR. HH., prevención de riesgos y, en su caso, del Delegado de Protección de Datos, con datos y metodología utilizados. La LPAC permite motivar por remisión, pero exige identificar efectivamente los informes y su contenido esencial. ([BOE][1])

El déficit de motivación en actos limitativos determina su anulabilidad (art. 48 LPAC). Y cuando la ausencia de motivación encubre una injerencia no habilitada en derechos fundamentales (intimidad/protección de datos de salud), la lesión aboca a la nulidad de pleno derecho por infracción del ordenamiento y de garantías constitucionales, sin perjuicio de la necesaria supresión de las cláusulas desproporcionadas o carentes de base legal.

Pero no solo eso: NI FECHA TRAE EL ESCRITO IMPUGNADO.

A ello sumamos que la cláusula “*incorporación al día siguiente*” carece de precisión (no se especifica si es día natural, hábil o laborable), y su aplicación “aunque suponga adscripción temporal a distinto grupo o guardia” puede forzar uniones de cadencias o 24 horas continuadas, prohibidas por la Instrucción 7/2019. Esta indeterminación incrementa la exigencia de motivación y de concreción y al omitirse, se vulnera la seguridad jurídica, además que en el art.1.2 de la Resolución de 28 de febrero de 2019 el personal penitenciario está excluido.

QUINTA.- Incompetencia funcional de la Dirección del Centro.

La Dirección del Centro carece de competencia para “no admitir justificantes” válidamente emitidos o alterar el régimen estatal de ausencias e IT. Ello integra vicio de nulidad ex art. 47.1.b) LPAC (incompetencia por razón de la materia) y, subsidiariamente, anulabilidad (art. 48 LPAC).

Efectivamente, la Dirección de un centro penitenciario es un órgano periférico de ejecución y gestión. Carece de potestad normativa para crear o modificar reglas generales en materias que el ordenamiento reserva a órganos superiores o a normas estatales de aplicación común (Secretaría General de IIPP, Secretaría de Estado de Función Pública, ministerios competentes). Entre esas materias se encuentran, típicamente, la jornada y horarios, los calendarios de trabajo, los descansos mínimos, el régimen de ausencias y su justificación, la gestión de la incapacidad temporal y la movilidad funcional. **Por eso existen normas y directrices de rango superior (p. ej., Resolución estatal de jornada y horarios en la AGE, Instrucción 7/2019 de SGIIPP, y el bloque legal de IT) que fijan un marco homogéneo y de obligado cumplimiento para todos los centros.**

El escrito impugnado no se limita a ordenar la tramitación interna de expedientes ni a distribuir tareas. Contiene prohibiciones y mandatos que inciden directamente en derechos estatutarios del personal: exige que los justificantes revelen enfermedad y gravedad, veta justificantes de reposo en determinados supuestos y altera la forma de reincorporación y las adscripciones de turno. **Es, por tanto, un acto de alcance general con efectos jurídicos externos sobre las condiciones de trabajo, no una simple instrucción interna inocua.** Cuando un órgano sin potestad normativa dicta reglas generales que restringen o condicionan derechos, se produce un exceso competencial.

La validez de un justificante emitido por un médico colegiado no la determina la Dirección del centro por un examen del contenido clínico; la verificación de la causa y del estado de salud se integra en el circuito de vigilancia de la salud y, en su caso, de IT, a través de profesionales sanitarios sujetos a secreto. Al órgano de personal del

centro le corresponde comprobar los extremos formales (presentación en plazo, identificación del firmante, correlación con la ausencia), pero no exigir intimidades clínicas o “no admitir” justificantes por no consignar diagnóstico o “gravedad”. Sustituir el juicio clínico por un filtro administrativo que impone contenidos médicos es extralimitación competencial.

Pero es que un veto apriorístico a reposos consecutivos para personal a turnos o sanitario discrimina por tipo de puesto y desconoce la autonomía clínica del facultativo. La Administración puede verificar o activar IT cuando proceda, pero no instaurar prohibiciones genéricas que sustituyen la valoración médica.

El EBEP, art. 37 somete a negociación obligatoria, entre otras, la jornada, los horarios, el calendario y la movilidad funcional, y ese marco negociado se plasma en resoluciones e instrucciones generales dictadas por los órganos competentes del Estado y de IIPP. Una Dirección de centro no puede, por su sola decisión, introducir condiciones adicionales (p. ej., conocer el diagnóstico clínico, limitar de antemano la admisión de justificantes o imponer un modo de reincorporación que ignore descansos y cadencias) que alteren lo acordado y regulado en ese nivel superior. Hacerlo supone invadir una materia reservada a órganos y procedimientos distintos.

Incluso si se aceptara que la Dirección puede dictar instrucciones, esas instrucciones están subordinadas a la ley, al reglamento y a las resoluciones e instrucciones del órgano superior. Una instrucción de centro no puede derogar ni contradecir, caso por caso, lo que disponen las normas estatales sobre IT, sobre qué información puede conocer el empleador, o sobre cómo se organiza la jornada y los descansos. La cláusula que exige “enfermedad y gravedad” contradice el sistema legal de protección de datos y confidencialidad clínica; el veto genérico a justificantes choca con el régimen estatal de ausencias; y la reincorporación “al día siguiente” con adscripción forzosa desconoce los límites de jornada y cadencias fijados por la Instrucción 7/2019. Esta contradicción pone de manifiesto la extralimitación competencial.

Por lo tanto y para resumir::

1/ La Dirección asume decisiones reservadas a órganos con competencia normativa o técnico-sanitaria (SGIIPP/SEFP/INSS/MUFACE/Prevención). Esta extralimitación encaja en el art. 47.1.b) LPAC (nulidad de pleno derecho por dictarse por órgano manifestamente incompetente por razón de la materia o del territorio).

2/ Incompetencia por grado: aun en hipótesis de “instrucción interpretativa”, la elevación del contenido a obligación general que restringe derechos la convierte en disposición de carácter general encubierta, que exigiría competencia reglamentaria y procedimiento específico (audiencia, informes, publicación). La Dirección carece de esa competencia y tampoco ha seguido el procedimiento, lo que refuerza la nulidad.

3/ Subsidiariamente, si se entendiera que la Dirección podía dictar una instrucción organizativa, la omisión de negociación preceptiva y la contradicción con la normativa estatal determinan, como mínimo, su anulabilidad (art. 48 LPAC) por vicios sustanciales de procedimiento y de contenido.

Por todo lo cual

SOLICITA DE ESA ADMINISTRACIÓN: Que tenga por interpuesto Recurso de Alzada frente al acto que se cita en el encabezamiento de este escrito y que se acompaña al mismo se decrete la nulidad de pleno derecho del mismo

OTROSÍ DICE: Al amparo del art. 117 LPAC, se solicita la SUSPENSIÓN de la ejecución del acto impugnado desde este momento, por concurrir estas circunstancias legales:

1) Perjuicios de imposible o difícil reparación (art. 117.2.a LPAC).

1.1 Intimidad y datos de salud: la exigencia de diagnóstico/gravedad produce una revelación forzada de datos especialmente protegidos cuyo perjuicio es irreversible una vez difundidos.

1.2 Seguridad y salud: la reincorporación “al día siguiente” con adscripciones forzadas puede conllevar 24 horas continuadas o ruptura de descansos mínimos, con riesgo para la salud del personal y de terceros (servicio público penitenciario), **aparte de contradecir la normativa legal recogida en el apartado 1.2 de la Resolución de 28 de febrero de 2019.**

1.3 Régimen disciplinario/retributivo: la “no admisión” de justificantes expone a descuentos de haberes y sanciones difícilmente reparables.

2) Apariencia de buen derecho: Por fundarse la impugnación en causas de nulidad (incompetencia material, infracción de derechos fundamentales) y violaciones normativas palmarias (RGPD, Ley 41/2002, EBEP, Instrucción 7/2019, RD 1060/2022, Orden ISM/2/2023, Orden HAP/2802/2012 y Resolución 28/02/2019).

2.1 Ponderación de intereses. La suspensión no ocasiona perjuicio al interés público, pues permanece vigente el régimen general de IT/ausencias y de jornada/turnos. En cambio, su no suspensión causa daños graves al personal y al servicio.

2.2 Efecto ex lege. De conformidad con el art. 117.3 LPAC, si en el plazo de un mes desde la entrada de esta solicitud en el registro no se dicta y notifica resolución expresa sobre la suspensión, la ejecución del acto quedará automáticamente suspendida. Interesa que así se reconozca y notifique.

SEGUNDO OTROSI DICE. PRUEBA Y DOCUMENTOS

Doc. 1. Copia del escrito impugnado (CP Córdoba, 29/09/2025).

Es justicia que se pide en Madrid a 8 de octubre de 2025





A/A Toda la plantilla

Siguiendo las instrucciones de la Secretaría General de IIPP, a partir del 1 octubre 2025, en cuanto a reposos y partes de baja se seguirán las siguientes premisas:

- En caso de “reposo”, el justificante médico que se presente ha de recoger más datos que una frase tipo “requiere reposo en domicilio durante x días”, debiendo especificar, enfermedad (al menos someramente), gravedad del proceso y días concretos del reposo, así como fecha en la que ha sido asistido el paciente.
- No se admitirán justificantes de “reposo” para ciclos consecutivos en el caso de personal sujeto a turnicidad o para cubrir periodos laborales entre guardias, en el caso de personal sanitario.
- Tras finalizar la situación de IT o los días de “reposo”, se incorporará el funcionario/a al día siguiente, aunque ello suponga adscribir temporalmente al funcionario/a a distinto grupo o guardia.



La Directora
Fdo.: Concepción Román Izquierdo

Justificante de Presentación

Datos del Representante:

Documento identificativo: G11839271 - ASOC PROFESIONAL DE FUNCIONARIOS DE PRISIONES

Dirección: Calle BATALLA DEL SALADO, 38 1ºC OFICINA 2

Madrid 28045 (Provincia: Madrid - País: España)

Teléfono de contacto: 663872829

Correo electrónico: SECRETARIAORGANIZACIONAPFP@GMAIL.COM

Alerta Email: Si Alerta Sms: No

Datos de los Interesados:

Datos del Interesado:

Documento identificativo: G11839271 - ASOCIACION PROFESIONAL DE FUNCIONARIOS DE

Dirección: Calle BATALLA DEL SALADO 38, 1ºC OFICINA 2

Madrid 28045 (Provincia: Madrid - País: España)

Teléfono de contacto: 663872829

Correo electrónico: SECRETARIAORGANIZACIONAPFP@GMAIL.COM

Número de registro: REGAGE25e00088536568

Número de registro provisional: N/A

Fecha y hora de presentación: 08/10/2025 21:03:22

Fecha y hora de registro: 08/10/2025 21:03:24

Tipo de registro: Entrada

Oficina de registro electrónico: Reg. Administración General del Estado

Organismo destinatario: E04796602 - Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

Organismo raíz: E00003801 - Ministerio del Interior

Nivel de administración: Administración del Estado

Asunto: RECURSO DE ALZADA CONTRA EL ESCRITO DE DIRECCION DEL CENTRO CORDOBA

Expone: RECURSO DE ALZADA CONTRA EL ESCRITO DE DIRECCION DEL CENTRO CORDOBA

Solicita: RECURSO DE ALZADA CONTRA EL ESCRITO DE DIRECCION DEL CENTRO CORDOBA

Documentos anexados:

Nombre: APFP. RECURSO DE ALZADA SGIIPP- CP CÓRDOBA.pdf

Algoritmo: SHA-512

Huella digital: 2211a0aabbdd4ec62f41a043e92af1bfb56006737dddeb553e6bb99e4cbf8a3a8ab857a943bd4ea5d88d196a4f583efe1a130f699d8cb8d687fd251218685be2

El presente justificante tiene validez a efectos de presentación de la documentación en este Registro Electrónico y no prejuzga la admisión del escrito para su tramitación. La fecha y hora de este Registro Electrónico es la de la Sede electrónica del Punto de Acceso General (<https://sede.administracion.gob.es/>). El inicio del cómputo de los plazos que hayan de cumplir las Administraciones Públicas vendrá determinado por la fecha y hora de presentación en el registro electrónico de cada Administración u organismo.

De acuerdo con el art. 31.2b de la Ley 39/15, a los efectos del cómputo de plazo fijado en días hábiles, y en lo que se refiere al cumplimiento de plazos por los interesados, la presentación en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente salvo que una norma permita expresamente la recepción en día inhábil.

De acuerdo con el Art. 28.7 de la Ley 39/15, el interesado de esta solicitud se responsabiliza de la veracidad de los documentos que presenta.