Universidad Internacional de La Rioja

Facultad de Economía y Empresa

Grado en RRHH y Relaciones Laborales

Análisis sobre la falta de educadores sociales en los centros de justicia juvenil

Trabajo fin de estudio presentado por:	Maria Esperanza Prado Alvarez
Tipo de trabajo:	Análisis de un proceso concreto de la gestión de RRHH
Director/a:	Monica Graciela Soteras
Fecha:	15/07/2026 – Depósito ordinaria

Resumen

La Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil (DGEPCJJ) del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya es responsable del cumplimiento de aquellas actuaciones previstas en el ordenamiento jurídico que regula las acciones sociales dirigidas a los mayores de 14 años y menores de 18 años.

En Cataluña existen siete centros de régimen cerrado o semiabierto y dos pisos tutelados de justicia juvenil para delincuentes entre 14 y 18 años, penados e internados en función de las penas por los delitos cometidos. Según la Ley 27/2001, de 31 de diciembre, de Justicia juvenil, la figura del educador social es de vital necesidad puesto que ejerce la figura de tutor o tutora para los menores internados asignados, teniendo que cubrir las 24 horas del día y los 365 días al año.

La falta de educadores sociales para cubrir las ausencias, sobre todo en el período de vacaciones de verano, en los centros educativos de justicia juvenil de la DGEPCJJ, se ha convertido en un problema, cada año parece ir a peor y no parece que se llegue a ninguna solución.

Siendo una figura de tal importancia, año tras año siempre falta personal para cubrir las ausencias de este colectivo.

En este trabajo se expondrán los motivos que causan el ausentismo de profesionales y propondremos algunas soluciones y actuaciones que podrían llevarse a cabo para erradicar o disminuir la problemática, para el bien de la Generalitat de Catalunya, de los profesionales y los internos a los que se debe tratar.

Palabras clave:

Comparativa de condiciones de trabajo, educadores sociales, Justicia juvenil y centros penitenciarios.

Abstract

The General Directorate of Penal Execution in Community and Juvenile Justice (DGEPCJJ) of the Department of Justice and Democratic Quality of the Generalitat of Catalonia is responsible for the fulfillment of those actions provided for in the legal system that regulates social actions directed at individuals over 14 and under 18 years of age.

In Catalonia, there are seven closed or semi-open centers and two supervised apartments for juvenile offenders aged 14 to 18, sentenced and interned based on the penalties for the crimes committed. According to Law 27/2001, of December 31, on Juvenile Justice, the role of the socials educator is vital necessary as they act as a tutor for the assigned minors in care, needing to cover 24 hours a day and 365 days a year.

The lack of social educators to cover absences, especially during the summer holiday period, in the DGEPCJJ Juvenile Justice educational centers, has become a problem that seems to worsen every year and with no solution in sight.

Given the importance of such a role, there is always a shortage of staff to cover the absences of this group.

This paper will explain the reasons for this shortage of professionals and propose some solutions and actions that could be taken to eradicate or reduce the problem, for the benefit of the Generalitat of Catalonia, but also of the professionals and the inmates who need to be treated.

Keywords: Comparison of working conditions, social educators, Juvenile Justice and penitentiary centers.

Índice de contenidos

1. Introducción 10

1.1. Marco teórico 11

1.1.1. Normativa estatal 11

1.1.2. Normativa autonómica catalana 12

1.2. El ausentismo laboral 13

1.3. El concepto de ausentismo laboral según chiavenato 13

1.4. El ausentismo de educadores sociales de Justicia juvenil 14

1.5. Objetivos para reducir o erradicar la falta de educadores sociales en centros educativos de la Justícia Juvenil 19

2. Análisis situacional 20

2.1.1. Análisis DAFO 20

2.1.2. Análisis CAME 21

3. El ámbito de ejecución penal en el Departament de Justícia i Qualitat Democràtica 22

3.1. La Justicia juvenil en Cataluña. Contexto Histórico 25

3.2. La figura del educador social en el ámbito de ejecución penal en Catalunya 26

4. Comparativa entre centros penitenciarios y centros educativos de Justicia juvenil 30

4.1. Retribuciones de CP vs CEJJ 32

4.2. Jornadas y horarios de CP vs CEJJ 36

4.2.1. Jornadas y horarios de CEJJ 37

4.2.2. Jornadas y horarios de CP 44

4.3. Promoción interna y carrera profesional 44

4.3.1. Promoción Interna y carrera profesional en centros educativos y centros penitenciarios 47

5. Propuestas de la DGEPCJJ para evitar la rotacion de personal y retención del talento y sus resultados 49

5.1. La bolsa de educadores sociales para sustituciones 50

5.1.1. La Bolsa de personal laboral del Departament de Justícia 56

5.1.2. La Bolsa o "Lista de personas candidatas para hacer sustituciones de educadores sociales en los centros educativos adscritos a la DGEPCJJ del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica" 58

5.2. Mapa de centros y reparto de educadores sociales por ratios 62

5.3. Autorización de realización de horas extraordinarias 66

5.4. Acord de Govern "Compatibilidad educadores sociales 69

6. Propuestas para reducir la falta de educadores sociales en Justicia juvenil 72

6.1. Igualación retributiva en el complemento específico 72

6.2. Compensación retributiva por días festivos 74

6.3. Modificación de rotación de turnos 75

6.4. Figura del integrador social 77

7. Limitaciones y prospectivas 79

8. Conclusiones 80

Referencias bibliográficas 84

Anexo A. Acord sobre criteris per a canvi de torn horari del personal laboral del Departament de Justícia 94

Anexo B. Propuesta de Acuerdo de las condiciones de trabajo del personal penitenciario (Jornada y horarios) 98

Anexo C. Resolución del SG de 14 de julio de 2007 108

Anexo D. Circular 2/2008JJ 109

Anexo E. Acuerdo creación bolsa de trabajo para las personas participantes en el proceso JUS/368/2012 115

Anexo F. Instrucción 1/2014, de servicios extraordinarios 119

Anexo G. Acuerdo de 29 de abril de 2022, de creación de una bolsa de trabajo para hacer substituciones de educador social en los centros educativos de la DGEPCJJ 125

Anexo H. Consultes IA 134

Índice de figuras

Figura 1. *Número de menores y jóvenes tratados en justicia juvenil (Estadística semanal Justicia juvenil)* 31

Figura 2. *Número de hombres y mujeres tratados en centros penitenciarios (Estadística semanal Serveis Penitenciaris)* 31

Figura 3. *Detalle del Artículo 33 del VI Convenio Colectivo* 39

Figura 4. *Imagen del portal ATRI* 54

Figura 5. *Captura de pantalla ofertas de empleo del portal ATRI* 54

Figura 6. *Distribución del presupuesto por capítulos del Departament de Justicia i Qualitat Democràtica - 2026* 73

Índice de tablas

Tabla 1 . *Porcentaje de bajas mèdicas del personal de CE de justicia juvenil* 16

Tabla 2. *Número de días de baja IT por CE y colectivo* 17

Tabla 3. *Educadores sociales del ámbito de Ejecución Penal por centros* 29

Tabla 4. *Tablas retributivas del personal funcionario de CP del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya (2026)*.....32

Tabla 5. *Retribuciones del personal educativo de CEJJ de la DGEPCJJ del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica*.....33

Tabla 6. *Personal CE y personal externo por centros educativos de justicia juvenil de la DGEPCJJ* 35

Tabla 7. *Categorías propias del cuerpo de Servicios Penitenciarios en Cataluña.* 35

Tabla 8. *Horarios educadores sociales de centros educativos de Justicia juvenil* 37

Tabla 9. *Complementos retributivos por festivo trabajado personal laboral* 38

Tabla 10. *Personal de las administraciones públicas catalanas. (Por tipo de administración y vinculación)*.....46

Tabla 11. *Plantilla centros educativos justicia juvenil* 48

Tabla 12. *Plantilla CP Brians 1* 49

Tabla 13. *Personal B1 Educadores Sociales laborales indefinidos de centros educativos de Justicia juvenil*.....52

Tabla 14. *Relación de puestos de trabajo de los empleados públicos*.....53

Tabla 15. *Total incidencias sustituidas CEJJ 1r. semestre 2024*.....55

Tabla 16. *Recuento de candidatos para sustituir al personal educativo de los CEJJ (2016)*.....60

Tabla 17. *Total personas candidatas Bolsa sustituciones 2020* 61

Tabla 18. *Duración proceso admisión nuevos candidatos para la lista de educadores sociales para hacer sustituciones en centros educativos dejusticia juvenil*.....62

Tabla 19. *Cambio de mínimo presencial según el promedio de la ocupación de internos por cada centro educativo* 63

Tabla 20. *Distribución de educadores por turno y unidad en el mapa anterior y el nuevo mapa de centros* 64

Tabla 21. *Educadores sociales necesarios según la "forquilla" de ocupación en el nuevo mapa de centros* 64

Tabla 22. *Total de horas extraordinarias del personal educativo de justicia juvenil 2023* 68

Tabla 23. *Total de horas extraordinarias del personal educativo de justicia juvenil 2024* 68

Tabla 24. *Total de solicitudes de compatibilidad tramitadas y autorizadas por años* 71

Tabla 25. *Estimación inversión anual personal educativo DGEPCJJ* 73

Tabla 26. *Inversión anual "complemento por festivo trabajado"* 75

Tabla 27. *Diferencia retributiva entre un Diplomado/a Educación Social y un Integrador Social* 78

1. INTRODUCCIÓN

La figura del educador social en los centros educativos de justicia juvenil de Catalunya es el eje a partir del cual se organizan, puesto que ejercen la figura legal de tutor o tutora de los menores de 18 años y jóvenes de más de 18 años que están internados por haber cometido un delito en Cataluña, por sentencia firme del sistema judicial.

En los últimos 14 años la plantilla de educadores sociales de justicia juvenil ha sufrido una desestabilización, no solo de la plantilla fija, sino también de los candidatos para substituirlos, aumentando la rotación del personal. Los nuevos profesionales seleccionados duran poco tiempo, y prefieren irse a trabajar a un centro penitenciario o a otras entidades fuera de la Generalitat de Catalunya.

Todo ello ha generado:

- **Desconcierto** en los internos debido a la falta de un equipo estable con personal de referencia
- **Desgaste físico y emocional** a los propios educadores sociales que han de asumir un exceso de horas de trabajo, sin ver otra recompensa que la del pago de horas extras y que no siempre recompensan el esfuerzo y sacrificio realizados.
- **Aumento de incidencias** entre los internos derivados de la falta de seguimiento de un equipo de educadores sociales como referentes de estos.
- **Empeoramiento de la imagen de la marca empleadora** que durante un tiempo encabezaban los centros educativos de justicia juvenil.
- **Alta rotación de personal** que evita la formación de equipos estables de profesionales y dificulta el buen desempeño.

No ocurre lo mismo con los educadores sociales que trabajan en los centros penitenciarios, aunque pertenezcan al mismo ámbito de ejecución penal del Departamento de Justícia i Qualitat Democràtica.

1.1. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio analizo los motivos que generan el ausentismo en justicia juvenil y que causan la falta de retención de talento y la constante rotación de los educadores sociales que trabajan en los centros educativos de justicia juvenil del ámbito de ejecución penal en Cataluña, a diferencia de los educadores sociales que trabajan en los centros penitenciarios del mismo ámbito de ejecución penal. Para ello, haré una comparativa entre ambos grupos y propondré posibles soluciones para evitar la fuga de talento de los educadores sociales seleccionados por la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil del Departament de justícia i Qualitat Democràtica.

Estableceré las bases conceptuales, normativas y profesionales para comprender la profesión de la educación social en justicia juvenil, y su evolución, diferenciando las funciones y competencias que desempeñan en cada tipo de centro de trabajo (educativo/penitenciario), así como la normativa que regula sus actividades. Examinaré las diferentes aportaciones relacionadas con las condiciones laborales hechas hasta el momento y algún otro factor organizativo que pueda influir en el desempeño de sus funciones. Aportaré suficiente información para mostrar cuáles son los puntos débiles del sistema actual de gestión de RRHH para la retención de los educadores sociales de justicia juvenil y que deben modificarse o incluso cambiarse por otras propuestas de mejora en la gestión del talento.

De esta manera, con el presente estudio contextualizaré la realidad laboral de los educadores sociales de los centros educativos de justicia juvenil en Catalunya comparándolos con los que trabajan en centros penitenciarios.

El marco teórico en el que se basa mi estudio es el siguiente:

1.1.1. Normativa estatal

- La Constitución española de 1978, es la máxima ley del ordenamiento jurídico del Estado español y la base de cualquier normativa española.
- Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, es la norma fundamental que regula el sistema penitenciario en España.

- Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, es el marco normativo fundamental en España que garantiza los derechos de los niños y adolescentes, adaptándose a los tratados internacionales.
- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, regula la responsabilidad penal de los menores entre 14 y 18 años de delitos o faltas.

1.1.2. Normativa autonómica catalana

- Ley 11/1985, de 13 de junio, de protección de menores, a través de la cual Catalunya fue la primera comunidad autónoma en asumir competencias plenas de la protección de menores.
- Ley 27/2001, de 31 de diciembre, de Justicia juvenil, regula la intervención educativa, penal i de reinserción para los menores y jóvenes entre 14 y 18 años.
- Ley 24/2002, de 18 de noviembre, de creación de la especialidad de educación social en el cuerpo de diplomados de la Generalitat, regulo la integración como personal funcionario y acceso del personal laboral, garantizando la profesionalización del sector.
- Decreto 329/2006, de 5 de septiembre, por el cual se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal en Catalunya, establece el marco organizativo y funcional de los centros del ámbito de ejecución penal de la Generalitat de Catalunya.
- Circular 1/2008, de 28 de abril, de la Direcció d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, sobre disposiciones comunes de funcionamiento de los centros educativos, establece el marco organizativo y las normas de convivencia en los centros de justicia juvenil.

1.2. EL AUSENTISMO LABORAL

Muchos son los estudios realizados sobre el ausentismo laboral, definido como el conjunto de ausencias o inasistencias de los trabajadores en su puesto de trabajo, y de su relación con las condiciones laborales deficientes de los puestos de trabajo, así como los riesgos psicosociales ocupacionales, la falta de satisfacción laboral y otros factores biológicos, físicos y psicológicos.

El artículo "*Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral*", explica un estudio descriptivo con 221 enfermeras, donde se evaluaron los factores de riesgo psicosociales, el entorno organizacional de los centros de trabajo, y algunas características laborales y sociodemográficas, y se pudo identificar un nivel de ausentismo muy elevado en aquellos lugares de trabajo con un nivel de riesgo muy alto, pudiendo demostrar que las condiciones de trabajo y el clima organizacional influyen en el ausentismo laboral, puesto que también influyen en el bienestar de los trabajadores. (Espino et al., 2020).

Es cierto que los múltiples factores que determinan el ausentismo laboral, y la repercusión en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto para el propio trabajador, como para las empresas y la propia economía de las Instituciones Públicas, dificultan su abordaje, pero también es cierto que existen crecientes pruebas de intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas que han logrado reducir el ausentismo laboral y los costes que conllevan. (Sánchez, D.C., 2015)

1.3. EL CONCEPTO DE AUSENTISMO LABORAL SEGÚN CHIAVENATO

Idalberto Chiavenato, autor latinoamericano nacido en Brasil en el 1936, escritor, docente y consultor administrativo, graduado en Filosofía y Pedagogía, se especializó en Psicología Educacional y se graduó también en derecho y se doctoró en Administración de Empresas. Centró su estudio en la administración de recursos humanos desde un enfoque más humanista y organizacional, siendo su objetivo principal las personas dentro de la empresa. No sólo estudió el ausentismo como un fenómeno aislado, sino que lo incluyó dentro del sistema de gestión de personas.

Para Chiavenato[1], el ausentismo laboral es el conjunto de ausencias o inasistencias de los trabajadores en su puesto de trabajo, constituyendo un fenómeno multicausal en el que intervienen factores individuales, organizativos y sociales, que generan incertidumbre e imprevisibilidad en las organizaciones. En este sentido, las condiciones laborales y el clima organizacional adquieren un papel clave en la existencia del ausentismo. Chiavenato nos explica las causas, el impacto y cómo gestionar el ausentismo que, junto con la rotación del personal, constituyen un indicador clave del funcionamiento organizacional y de las condiciones laborales. Entre las principales causas del ausentismo están la baja motivación para trabajar y la política inadecuada de la organización; la evidencia es el aumento de la rotación del personal. (Chiavenato, 2000).

La mayoría de las empresas combaten el ausentismo sustituyendo los empleados o descontando de las nóminas los días no trabajados, pero no inciden en el verdadero problema. La tendencia en alza de muchas empresas es modificar su política de personal, para reducir el ausentismo y la rotación del personal, motivar a los empleados en su desempeño y de esta manera, generar ganancias para ambos lados. (Chiavenato, 2000).

En el caso del ausentismo y la alta rotación de personal educativo en los centros de justicia juvenil de la Generalitat de Catalunya sigue siendo un problema que ya perdura durante más de una década.

1.4. EL AUSENTISMO DE EDUCADORES SOCIALES DE JUSTICIA JUVENIL

En el 2012, los centros educativos de justicia juvenil del ámbito de ejecución penal sufrieron su primer revés cuando en un cambio de gobierno se tomó la drástica decisión de reducirlos, tanto en centros como en trabajadores. Se intentaron cerrar tres centros de los siete existentes, pero, alguno se salvó del cierre, y otros no se cerraron por completo, pero sí algunos módulos dejándolos inactivos y sin mantenimiento durante años. Redacción de 3Cat (2012)[2] publicó la noticia.

[1] Chiavenato, I. (2000, p.203). Administración de recursos humanos (5.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana

[2] https://www.3cat.cat/3catinfo/justicia-tanca-els-centres-de-menors-de-girona-i-mollet-en-el-marc-dels-ajustos-pressupostaris/noticia/1737153/

En este momento histórico y gracias a la presión social de los sindicatos, no se despidió a ningún trabajador, aunque si se les desplazó, repartiendo las plazas, tanto de los trabajadores como las de los menores y jóvenes internados, por el resto de los centros que seguían abiertos, tal como afirma Playà (2012)[3]. Este hecho generó una acumulación de jóvenes encerrados en celdas de tres metros por cuatro metros, pasando de dos camas (una litera) a cuatro camas (dos literas); el ambiente empeoró y desembocó en muchos conflictos entre los internos y también contra los propios trabajadores de los centros educativos. Este fue el inicio de la peor década en justicia juvenil.

Muchos trabajadores decidieron cambiar a centros penitenciarios o irse fuera de la Generalitat de Catalunya, y se redujo mucho la plantilla de personal con experiencia. La idea de repartir los educadores sociales entre los centros educativos que seguían abiertos se aceptó con la intención de que, al aumentar la plantilla, no sería tan necesaria la búsqueda de substitutos para cubrir las ausencias que se pudieran generar. Es decir, se empezó a trabajar con una plantilla sobredimensionada, en la que se podía soportar un número determinado de ausencias sin tener que cubrirlas con sustitutos. En esta época de crisis económica, se buscaba reducir los gastos en grandes medidas, no sólo con el cierre de los centros y su gasto de mantenimiento, sino también con el ahorro en las sustituciones del personal educativo.

Cerrar los dos centros educativos de Els Til·lers y el de Montilivi, presumía entonces de un supuesto ahorro de cinco millones de euros, según la nota del Govern de Catalunya a la web oficial del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica[4], y según la lectura del Diari de Sessions del Parlament de Catalunya del Ple del 6 de juny de 2012[5].

Pero lo único que causó fue un incremento de incidentes, conflictos, malestar y rotación del personal. Una de las pruebas más inequívocas de esta situación fue el incremento exponencial de bajas médicas por motivos de salud mental y emocional, con más del 50%

[3] https://www.lavanguardia.com/encatala/20120616/54312895258/tancament-centres-de-menors-montilivi-els-tilers.html
[4] https://justicia.gencat.cat/ca/inici/
[5] https://www.parlament.cat/document/nom/09p057.pdf

según un estudio que se elaboró referente al análisis del ausentismo por bajas por incapacidad temporal del personal de centros educativos de la DGEPCJJ cogiendo como referencia el periodo entre el mes de enero y el mes de mayo de 2024, y que se venía repitiendo desde varios años atrás.

Tabla 1 . *Porcentaje de bajas mèdicas del personal de CE de justicia juvenil*

1. Nombre de registres IT / persones / dies de baixa

LLOC_CENT_TRE_NOM	(Múltiples elements)	
	Dades	
PERS_NIF	Recompte de PERS_NIF	Suma de DIES BAIXA
Total general	325	14.297

Total persones presenten parte de baixa	201
Total nº partes baixa	325
Total dies baixa	14.297

% persones que presenten parte de baixa

54%

Fuente: Análisis de ausentismo por bajas por incapacidad laboral del personal de CE de la DGEPCJJ del primer semestre de 2024 del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2024

Fueron muchos colectivos los que alzaron la voz para protestar sobre la situación precaria en la que se encontraban no solo los internos de los centros educativos de justicia juvenil, sino también los educadores sociales, psicólogos y trabajadores sociales que integraban los equipos multidisciplinarios de éstos[6] La educació dels joves infractors, Col·legi de Pedagogs de Catalunya.

[6] https://www.pedagogs.cat/reg.asp?id=1270&i=ca

Tabla 2. *Número de días de baja IT por CE y colectivo*

3. Nombre de dies de baixa IT per centre educatiu i per col·lectiu

LLOC_CENT_TRE_NOM	Dades Nº de Registres	Nº Dies de baixa
CEALZI	103	5.501
CELLUP	100	3.881
CETILL	30	1.634
CESEGR	40	1.178
CEFOLC	16	944
CEMONT	16	754
CEOBAD	12	263
GE - BARCELONA	5	138
GE - GIRONA	3	4
Total general	**325**	**14.297**

LLOC_CENT_TRE_NOM	DATS	Dades Nº Registres	Nº dies baixa
CEALZI	Educadors Socials	83	4.930
	E. Directiu	8	213
	Serveis	7	172
	P. Tècnic	4	153
	Administració	1	33
CEALZI Total		**103**	**5.501**
CELLUP	Educadors Socials	87	3.798
	P. Tècnic	10	39
	E. Directiu	1	23
	Administració	2	21
CELLUP Total		**100**	**3.881**
CETILL	Educadors Socials	19	1.392
	P. Tècnic	3	175
	Serveis	6	49
	Administració	1	15
	E. Directiu	1	3
CETILL Total		**30**	**1.634**
CESEGR	Educadors Socials	32	1.035
	Serveis	3	71
	E. Directiu	2	55
	P. Tècnic	2	15
	Administració	1	2
CESEGR Total		**40**	**1.178**
CEFOLC	Educadors Socials	14	573
	Serveis	2	371
CEFOLC Total		**16**	**944**
CEMONT	Educadors Socials	13	750
	P. Tècnic	3	4
CEMONT Total		**16**	**754**
CEOBAD	Educadors Socials	10	180
	Serveis	1	47
	Administració	1	36
CEOBAD Total		**12**	**263**
GE - BARCELONA	Educadors Socials	5	138
GE - BARCELONA Total		**5**	**138**
GE - GIRONA	Educadors Socials	3	4
GE - GIRONA Total		**3**	**4**
Total general		**325**	**14.297**

Fuente: Análisis de ausentismo por bajas por incapacidad laboral del personal de CE de la DGEPCJJ de enero a mayo del 2024 del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2024

En unos años y ante la insostenible situación de los centros y la insoportable convivencia interna, se volvió a plantear la posibilidad de volver a abrir el CE Els Til·lers, que sólo había quedado operativo para aquellos internos con problemas de salud mental y de adicciones con tratamiento severo gestionado por profesionales del ámbito de la sanidad. El módulo se habilitó para las chicas penadas internas que, tras el cierre en el 2012, se las había ubicado en el CE de Can Llupià, donde había menores y jóvenes internos; de esta manera se solucionó el problema de los conflictos generados por situaciones de tensión entre jóvenes penados internos de distintos sexos.

Este fue el punto de partida para que la presión social se hiciera más fuerte y poco a poco se volvieron a reabrir aquellas unidades que durante un tiempo estuvieron abandonadas; se reabrieron por completo todas las unidades del CE Els Til·lers y las del CE Montilivi. Y aunque los internos volvieron a tener un poco más de espacio vital, los conflictos, la tensión del mal ambiente y la confianza perdida, nunca se llegó a recuperar.

Muchos de los educadores sociales que cogieron el testigo, tras la pérdida de plantilla con más experiencia, para llevar a cabo la función educativa y de reinserción laboral de los menores y jóvenes internados, decidieron cambiar a otro ámbito donde estaban mejor remunerados y con mejores condiciones laborales; renunciaron a su proyecto profesional y se fueron a centros penitenciarios u otros centros externos subvencionados por la Generalitat de Catalunya.

Actualmente y, aunque siguen abiertos los siete centros educativos y los dos grupos de convivencia, desde entonces la rotación del personal educativo ha ido en aumento hasta llegar a situaciones insostenibles y actualmente muy difíciles de gestionar. La marca empleadora no ha conseguido remontar la mala opinión de sus empleados, tanto los que ya finalizaron su vinculación en justicia juvenil, como los que siguen empleados.

En este trabajo hablaré de qué decisiones se tomaron para intentar solventar la mala situación y el aumento de rotación del personal, de cuáles fueron sus resultados, y de qué opciones viables se podrían aplicar para mejorar las condiciones laborales de los educadores sociales y mejorar la imagen empleadora del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica.

Una vez expuestas las propuestas de posibles soluciones viables, mejoraría:

- la estabilidad de la plantilla,
- el clima laboral
- la implicación del personal en sus tareas y, por consiguiente, resultados óptimos en los procesos de educación y rehabilitación

Y por ende, se reduciría:

- la rotación de personal
- las ausencias por bajas médicas

1.5.OBJETIVOS PARA REDUCIR O ERRADICAR LA FALTA DE EDUCADORES SOCIALES EN CENTROS EDUCATIVOS DE LA JUSTÍCIA JUVENIL

Objetivo general:

Analizar los motivos que causan la falta de educadores sociales en los centros educativos de justicia juvenil del ámbito de ejecución penal en Catalunya en la actualidad, y no disponen de una plantilla estable ni una bolsa de personas candidatas para poder cubrir las substituciones de corta o larga duración.

Objetivos específicos:

- Realizar una revisión de las condiciones de trabajo entre los educadores sociales de centros educativos con los de los centros penitenciarios.
- Proponer cambios para igualar las condiciones de trabajo, horarios, e incluso las remuneraciones entre los educadores sociales de centros educativos con los de los centros penitenciarios.

2. ANÁLISIS SITUACIONAL

Para visualizar los objetivos de una manera más clara y concisa, adjunto a continuación los análisis DAFO y CAME que he realizado.

2.1.1. Análisis DAFO

- Debilidades (factores internos que nos limitan):
  - Falta de motivación en la plantilla de educadores sociales: la falta de motivación en el personal educativo genera un aumento de ausentismo laboral que lleva a una huida de talento ya experimentado.
  - Desigualdad condiciones de trabajo: la empresa regula de manera distinta a un mismo colectivo en función del centro de trabajo, lo que afecta a la rotación constante de personal educativo en los centros de justicia juvenil.

- Amenazas (factores externos que nos dificultan):
  - Competencia condiciones laborales: en otros centros de trabajo se ofrecen mejores condiciones laborales, tanto a nivel organizativo como económico, representando una competencia en la cobertura de Plazas de educadores sociales.
  - Cambios en las proyecciones profesionales de los educadores sociales: los educadores sociales que quieren hacer carrera profesional en justicia juvenil se ven superados y deciden cambiar sus expectativas profesionales en otros ámbitos, y esto supone una amenaza ya que la empresa debe estar seleccionado y formando constantemente a nuevo personal.

- Fortalezas (factores internos que nos aventajan):
  - Profesionales experimentados: la empresa dispone de una plantilla experimentada y muy bien valorada por otras unidades

o ámbitos, lo que resulta una fortaleza para un buen desempeño.

- Infraestructura de centros educativos: la variedad de tipologías de centros educativos permite aprovechar al máximo la rehabilitación, reinserción social y reeducación de los menores y jóvenes internados.

- Oportunidades (factores externos que nos favorecen):
  - Demanda Creciente de nuevos profesionales: el aumento de graduados en educación social crea una oportunidad para la empresa de seleccionar nuevos talentos y proyectar su futuro profesional en el ámbito de justicia juvenil.

2.1.2. Análisis CAME

Con el análisis CAME, logramos corregir o aprovechar los resultados obtenidos en el análisis DAFO y adoptar la estrategia empresarial que más nos convenga para conseguir los mejores resultados.

En el caso que nos lleva, en primer lugar, para corregir la primera de las debilidades, es decir, la falta de motivación en la plantilla de educadores sociales se debe incentivar a los profesionales que ya se dedican a la justicia juvenil a través de propuestas laborales que les permitan proyectar su futuro en los centros educativos de justicia juvenil. Y para la segunda de las debilidades, es decir, la desigualdad en las condiciones de trabajo se deben corregir las diferencias económicas y horarias para evitar la fuga de talento, es decir, de todos los profesionales que con experiencia deciden cambiar sus perspectivas laborales.

Para afrontar las amenazas externas, como la competencia en las condiciones laborales y los cambios en las proyecciones de los educadores sociales, se debe asegurar la continuidad de los profesionales en plantilla evitando la rotación constante del personal.

Para mantener las fortalezas de justicia juvenil, como principal serían los profesionales experimentados y en segundo lugar la infraestructura de los centros educativos se debe facilitar a los educadores sociales de plantilla unas condiciones laborales y una carrera

profesional firmes y una inversión en mantenimiento de la gran infraestructura ya existente para mejorar las instalaciones y un mejor desempeño de las funciones asignadas.

Y para explotar la oportunidad de la demanda creciente de nuevos profesionales, se debe ofrecer una oportunidad para que los nuevos talentos dispongan de las oportunidades y acompañamiento necesarios para generar una bolsa de candidatos para substituir los educadores sociales, como principal objetivo para cubrir las ausencias que se generan, y con un objetivo añadido de potenciar a los nuevos talentos para que en un futuro próximo puedan formar parte de la plantilla estructural de educadores sociales en centros educativos de justicia juvenil.

Ante los resultados obtenidos en el análisis DAFO que he expuesto, la estrategia empresarial que propongo en mi investigación sería una parte de estrategia ofensiva y una parte de estrategia de reorientación. De manera que aprovechando la demanda creciente de nuevos profesionales que al graduarse buscan proyectar su carrera profesional en el ámbito de justicia juvenil (educadores sociales e integradores sociales), y aprovechando las fortalezas que dispone la DGEPCJJ que son los grandes profesionales experimentados y la gran infraestructura de los centros educativos, a través de una propuesta de nueva regulación en las condiciones laborales, tanto de jornadas, turnos, y retribuciones, la plantilla de educadores sociales adquiriría resultados beneficiosos para la empresa como para los educadores sociales que se centran en la justicia juvenil.

3. EL ÁMBITO DE EJECUCIÓN PENAL EN EL DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA I QUALITAT DEMOCRÀTICA

El 24 de marzo se publica en el DOGC, el Acuerdo GOV/54/2009, por el cual se crea el ámbito funcional de ejecución penal de la Administración de la Generalitat de Catalunya.

La finalidad de la creación de este ámbito funcional obedece a la necesidad de dar respuesta a los objetivos esenciales del Decreto 329/2006, de 5 de septiembre, por el cual se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal

en Catalunya y actuar bajo criterios de máxima calidad y eficiencia en el ejercicio de sus funciones asignadas, como son:

- Incidir en la mejora del servicio en el marco de la ejecución penal, con una gestión más eficaz y flexible de los RRHH de la Administración de la Generalitat de Catalunya,
- Mejorar las expectativas de sus empleados respecto a su desarrollo profesional y reconocimiento de su experiencia y pericia.

En el ámbito de ejecución penal se agrupan los puestos de trabajo en contacto con personas implicadas en procesos penales y sobre las cuales la autoridad judicial o el ministerio fiscal ha solicitado una intervención o ha impuesto una medida o condena, ya sea en medio comunitario o en centros de internamiento. Con funciones de custodia, control de la ejecución de la medida o condena impuesta, evaluación de las personas destinatarias de estas imposiciones, de soporte a la reinserción, intervención en procesos de medicación penal, emisión de informes, resoluciones i propuestas de ejecución y diseñar programas de rehabilitación o educativos en el ámbito de justicia juvenil. En este ámbito se reconoce la singularidad de las funciones asignadas en centros penitenciarios y en centros educativos de justicia juvenil, así como otras unidades con funciones similares, pero sin internamiento de personas.

En la Secretaría de Mesures Penals i Reinserció del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya, existen dos Direcciones Generales[7]:

- La Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil (DGEPCJJ)
- La Direcció General d'Afers Penitenciaris (DGAP),

desde donde se gestionan todos los asuntos del ámbito penal, tanto en centros penitenciarios para los adultos (DGAP), como de justicia juvenil (DGEPCJJ), para los menores de 18 años y jóvenes de más de 18 años.

[7] Organigrama de la Secretaria de Mesures Penals i Reinserció del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya

La **DGEPCJJ** tiene como funciones generales las de dirigir los servicios de ejecución penal a la comunidad y de justicia juvenil, así como implementar medidas de ejecución penal privativas y no privativas de libertad, facilitar el asesoramiento técnico a las instancias judiciales, ejecutar las medidas de internamiento y de medio abierto impuestos a menores y jóvenes, dando apoyo en los procesos de reinserción, y organizar programas de justicia restaurativas, así como otras funciones de acuerdo con la Ley 27/2001, de 31 de diciembre, de justicia juvenil.

La Ley regula la actuación de la Generalitat de Catalunya y de otras entidades públicas o privadas que intervienen en los menores de 18 años y de los jóvenes de más de 18 años a quienes la autoridad judicial o el Ministerio Fiscal les haya impuesto una actuación de los equipos técnicos o una medida, en aplicación de la Ley Orgánica reguladora de la responsabilidad penal de los menores[8].

Los programas de intervención educativa en el ámbito de menores y jóvenes infractores se llevan a cabo en el ámbito de ejecución penal, o sea, de control. La respuesta a la infracción penal es la de ayudarlos a sentirse responsables de sus propios actos y a comprender el efecto que estos causan a terceras personas, con la intención de estimular el proceso de cambio de sus conductas. El reconocimiento de la capacidad de asumir las consecuencias de sus propias acciones da una nueva dimensión a la acción educativa de los menores y jóvenes infractores gracias a la figura del **educador o educadora social**.

La individualización de las intervenciones, en función de las circunstancias de cada caso, la formación especializada de los profesionales y equipos que intervienen, y el fomento a la participación y colaboración de otras instancias, ya sean públicas o privadas, otorgan el protagonismo y la importancia a la figura del educador social dentro de la acción educativa regulada por la Ley.

La **DGAP** tiene como funciones generales las de dirigir los servicios penitenciarios, ejecutar las medidas de internamiento impuestos a personas adultas, así como los programas

[8] Ley Orgánica 5/2000, del 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, que deroga la legislación tutelar de menores del 1948, modificada por la Ley Orgánica 4/1992, del 5 de junio

de intervención y rehabilitación con la población reclusa, entre otras funciones, según el DECRET 329/2006, de 5 de septiembre, por el cual se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal en Catalunya, que desarrolla las competencias transferidas desde el 1 de enero de 1984, en materia de servicios penitenciarios mediante el Real Decreto 3482/1983, de 28 de diciembre, y asumidas de acuerdo con el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, d'Estatut d'autonomia de Catalunya, en relación al artículo 79 de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, general penitenciaria.

3.1. LA JUSTICIA JUVENIL EN CATALUÑA. CONTEXTO HISTÓRICO

Cataluña fue la primera comunidad autónoma en recibir de la Administración del Estado, los traspasos en materia de protección de menores, con una doble función: la protectora de los menores de edad abandonados o en situación de desprotección y la función reformadora de los menores de 16 años autores de hechos delictivos.

La ejecución de las medidas de protección y reforma adoptadas por los tribunales tutelares correspondía a las antiguas juntas provinciales de protección de menores, pasando a la Generalitat a partir de 1981. No sólo se crearon nuevos recursos para aplicar medidas de libertad vigilada en su ámbito familiar, social, educativo y laboral; también se remodelaron los equipamientos, eliminando los grandes centros de internamiento y creando nuevas unidades más reducidas y especializadas para poder dar respuesta a las necesidades de los menores en su separación temporal de su entorno familiar y social.

El Parlament de Catalunya fue el primero en el estado español en aprobar una ley específica de protección de menores, la Ley 11/1985, de 13 de junio, de protección de menores. Esta ley regulaba 3 ámbitos de actuación:

- La prevención de la delincuencia infantil y juvenil
- El tratamiento de la delincuencia infantil y juvenil
- La tutela de los menores por falta de patria potestad o por derecho de guarda y educación.

En 1986 se inaugura el primer centro en régimen cerrado para aquellos casos de mayor actuación educativa en Palau-Solità i Plegamans, el Centro Educativo de l'Alzina, donde el resto de las provincias españolas internaban sus casos más conflictivos.

Hoy en día existen siete centros educativos de internamiento (CE), dos unidades de convivencia de grupos educativos (GE) y nueve equipos de medio abierto (EMO, Equips de Medi Obert). En los centros EMO los equipos técnicos tiene por finalidad incidir en el proceso de socialización de los menores y jóvenes, mediante una intervención individualizada promoviendo la colaboración y participación de las familias, a través de los servicios y recursos comunitarios sociales. En los CE se ejecutan los internamientos de menores y jóvenes, de manera cautelar o definitiva por resolución judicial, siendo clave en los procesos de reinserción para facilitar la incorporación en su medio social y familiar.

En todos ellos la figura más importante de todo el proceso es la del educador social, figura indispensable para llevar a cabo las tareas asignadas como tutor o tutora de los menores internados.

3.2. LA FIGURA DEL EDUCADOR SOCIAL EN EL ÁMBITO DE EJECUCIÓN PENAL EN CATALUNYA

La figura del educador social, que inicialmente era de carácter laboral, pasó de manera progresiva a tener carácter funcionarial, según la Ley 24/2002, de 18 de noviembre, de creación de la especialidad de educación social en el cuerpo de diplomados de la Generalitat, a través de diferentes procesos de funcionarización.

Las funciones de la figura del educador social de un centro educativo adscrito a la DGEPCJJ son las detalladas a continuación de acuerdo con el artículo 141 de la Circular 1/2008, de la DGEPCJJ, sobre disposiciones comunes de funcionamiento de los centros educativos, que establece lo siguiente:

Sin perjuicio de las funciones que tienen como integrantes del equipo multidisciplinario, previstas en esta normativa, los educadore sociales y los técnicos de intervención[9] tienen atribuidas las funciones siguientes:

a. *Atender a los menores y jóvenes de la unidad de convivencia que tengan asignada, conocer y detectar sus necesidades y canalizarlas en el marco de las diferentes intervenciones educativas del centro.*
b. *Hacer las funciones de tutoría de los menores y jóvenes asignados y velar, de una manera especial, por su seguimiento y evolución educativa.*
c. *Participar, en coordinación con el resto de los profesionales del equipo multidisciplinario, en la elaboración y posterior aplicación de los programas de tratamiento individualizado y de los modelos individualizados de intervención de los menores y jóvenes de la unidad de convivencia.*
d. *Participar en la elaboración y aplicación de los programas de actuación especializada de los menores y jóvenes de la unidad de convivencia.*
e. *Llevar a cabo actividades grupales con menores y jóvenes de su unidad de convivencia o de otras unidades, en el marco de la ejecución de un programa de intervención.*
f. *Redactar los informes y notas informativas previstos en esta normativa.*
g. *Cumplir el resto de las funciones que le Atribuye la normativa vigente necesarias para la correcta prestación de los servicios encargados*.

Por el contrario, las funciones asignadas al personal educativo en los centros penitenciarios se detallan en l'Acord GOV/54/2009, de 24 de març, por el cual se crea el ámbito funcional de ejecución penal de la Administración de la Generalitat de Catalunya, y establece, en su artículo 4.4, las funciones de los puestos de trabajo del ámbito que requieren disponer de la titulación de Educación Social:

[9] La figura del "Técnico de Intervención" se creó el año 2006, cuando se abrió el CE de Can Llupià, en el mes de abril de 2007, para poder nombrar y vincular las personas candidatas con interinajes que no disponían de la Diplomatura o Grado en Educación Social, tal como establecía la Ley 24/2002, de 18 de noviembre, de creación de la especialidad de educación social en el cuerpo de diplomados de la Generalitat. Actualmente ya no existe esta categoría.

a) Detectar las necesidades socioeducativas de las personas que tengan asignadas.

b) Diseñar y ejecutar programas de intervención socioeducativa que respondan a las necesidades y situaciones detectadas, siempre desde la perspectiva de la recuperación y rehabilitación de las personas.

c) Hacer el seguimiento y la evaluación de los programas de intervención socioeducativa que se lleven a cabo en su puesto de intervención.

El Departament de Justícia i Qualitat Democràtica dispone de educadores sociales tanto en la DGEPCJJ como en la DGAP, o sea, en centros penitenciarios, centros abiertos o centros de atención. En concreto gestiona un total de 13 centros penitenciarios (CP)[10], 9 equipos de medio abierto (EMO), 5 centros de atención y servicios y 9 centros educativos de justicia juvenil (CEJJ)[11], con un total de 508 educadores repartidos de la siguiente manera:

[10] Centros penitenciarios, de ahora en adelante CP
[11] Centros educativos de Justicia juvenil, de ahora en adelante CEJJ

Tabla 3. *Educadores sociales del ámbito de Ejecución Penal por centros*

Recompte de EDUCADORS SOCIALS		
TIPUS CENTRE	LLOC_CENT_TRE_NOM	Total
Centre educatiu Justícia Juvenil	CENTRE EDUCATIU CAN LLUPIÀ	58
	CENTRE EDUCATIU EL SEGRE	33
	CENTRE EDUCATIU ELS TIL·LERS	14
	CENTRE EDUCATIU FOLCH I TORRES	10
	CENTRE EDUCATIU L'ALZINA	57
	CENTRE EDUCATIU MONTILIVI	20
	CENTRE EDUCATIU ORIOL BADIA	13
	UNITAT DE CONVIVÈNCIA GRUP EDUCATIU - BARCELONA	5
	UNITAT DE CONVIVÈNCIA GRUP EDUCATIU - GIRONA	6
Centre educatiu Justícia Juvenil Total		216
Centre penitenciari	CP BRIANS 1	33
	CP BRIANS 2	33
	CP DE DONES A BARCELONA	16
	CP DE JOVES	11
	CP LLEDONERS	15
	CP MAS D'ENRIC	18
	CP OBERT 2 DE BARCELONA	13
	CP OBERT DE GIRONA	3
	CP OBERT DE LLEIDA	5
	CP OBERT DE TARRAGONA	4
	CP PONENT	18
	CP PUIG DE LES BASSES	19
	CP QUATRE CAMINS	30
Centre penitenciari Total		218
Centres serveis	ATENCIÓ A LA VÍCTIMA	2
	DA DPT. JUSTÍCIA I QUALITAT DEMOCRÀTICA	3
	SERVEI DE MEDIACIO I ASSESSORAMENT TECNIC. GIRONA	1
	SERVEIS SOCIALS EN L'AMBIT PENAL A BARCELONA	2
Centres serveis Total		8
Equips Medi Obert	MEDI OBERT 1 - BARCELONA	7
	MEDI OBERT 2 - BAIX LLOBREGAT	8
	MEDI OBERT 3 - VALLÈS	11
	MEDI OBERT 4 - MARESME	9
	MEDI OBERT 5 - BARCELONA	9
	MEDI OBERT A LES TERRES DE L'EBRE	2
	MEDI OBERT A LLEIDA	7
	MEDI OBERT A TARRAGONA	8
	SI GI - MEDI OBERT A GIRONA	5
Equips Medi Obert Total		66
Total general		**508**

Fuente: Extracción de la base de datos Click&Decide de la RLT del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

4. COMPARATIVA ENTRE CENTROS PENITENCIARIOS Y CENTROS EDUCATIVOS DE JUSTICIA JUVENIL

En la DGEPCJJ actualmente y según las últimas estadísticas publicadas en la web del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, están tratando aproximadamente 2.000 personas, y en la DGAP, unas 9.000 personas.

Para este volumen de internos, el Departament de Justícia i Qualitat Democràtica dispone de un total de 508 educadores sociales, de los cuales 216 están en la DGEPCJJ y 218 en la DGAP. Se puede observar que las proporciones no están ajustadas, es decir, se observa claramente la diferencia de profesionales educadores sociales destinados para atender a la población reclusa en cada ámbito:

- En los CP con más de 9.000 internos se requieren 218 educadores sociales.
- En los CEJJ con poco más de 2.000 internos se requieren 216 educadores sociales.

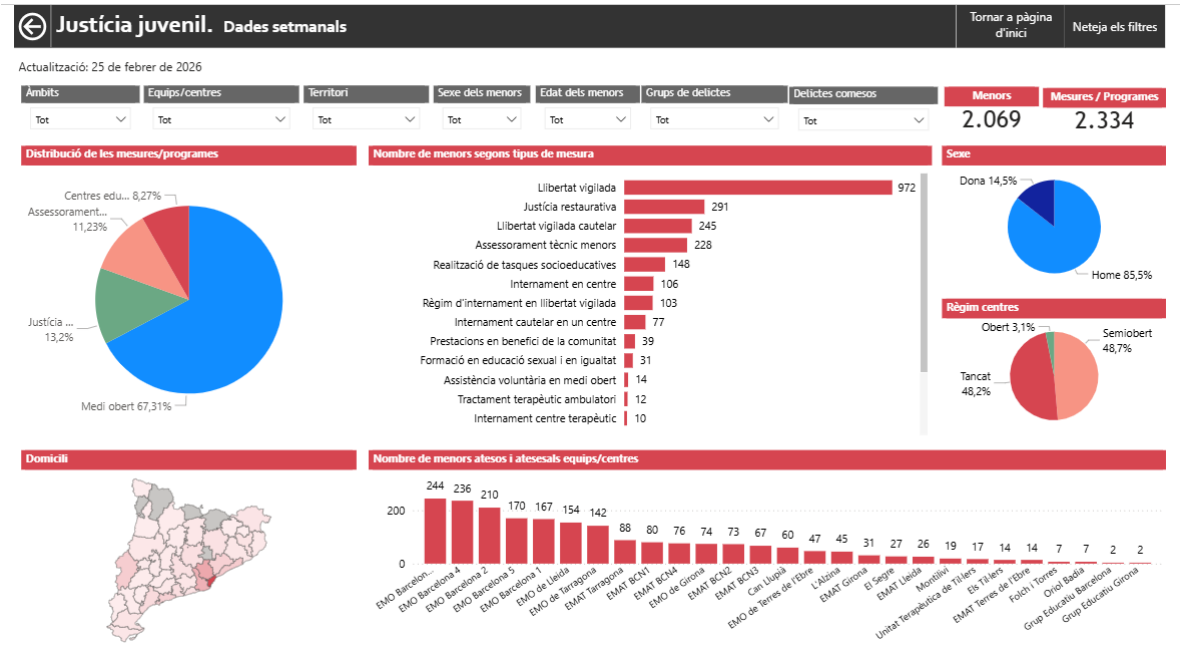
La función principal de los educadores en un CP, de la misma manera que en los EMO, es más bien la de acompañar en su rehabilitación, donde quizás se precisen más a otros profesionales para ayudarlos, como trabajadores sociales (detalladas en el apartado anterior).

En cambio, en los CEJJ, va más allá de un acompañamiento (detalladas en el apartado anterior); su función es la de ejercer de tutor y la custodia de todos los menores y jóvenes internados con medidas cautelares o definitivas, no sólo acompañándolos en su rehabilitación, también en su reinserción y sobre todo en su educación. Precisamente es en este momento de su vida que resulta más factible una reinserción total en la sociedad, ya que, ayudando en su educación, aumentan las posibilidades de encauzar su vida y evitar pasar de un CEJJ a un CP, como ocurre en la gran mayoría de los casos. A medida que el interno o interna tiene más edad, se hace más difícil su reeducación.

Por ello es tan importante la función de la figura del educador o educadora social en la justicia juvenil, ya que no solo ayudan a personas desamparadas en poder luchar por una vida digna y justa, sino también se ayuda al sistema en evitar gastos futuros de internamientos predestinados en centros penitenciarios.

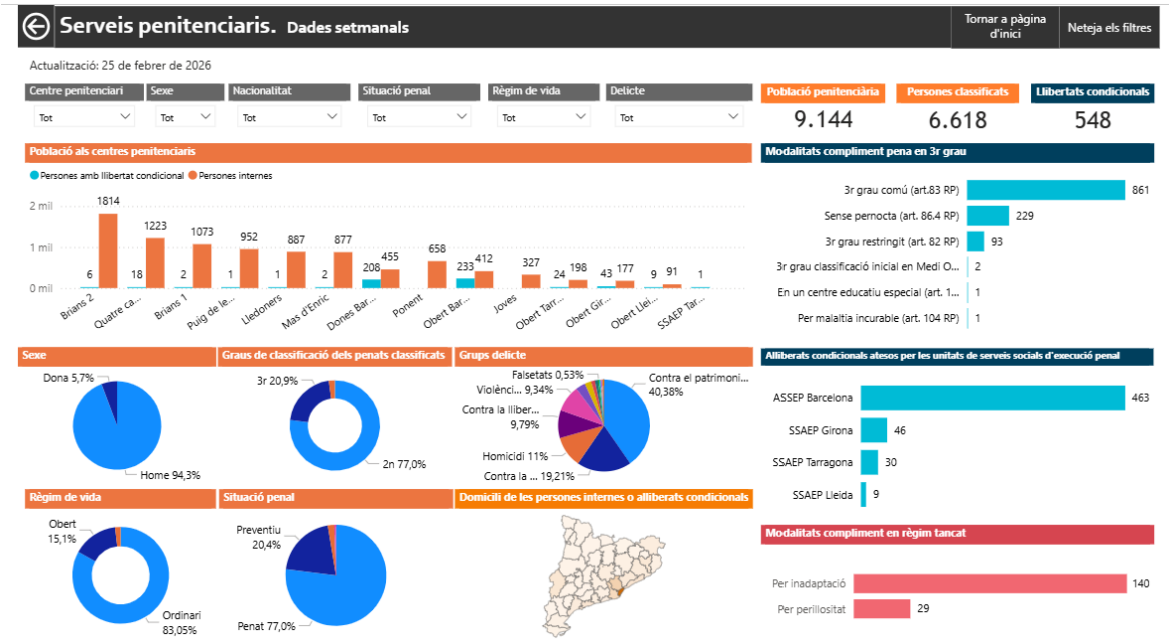
A continuación de muestran los datos de ambas DG[12]:

Figura 1. *Número de menores y jóvenes tratados en justicia juvenil (Estadística semanal Justicia juvenil)*



Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

Figura 2. *Número de hombres y mujeres tratados en centros penitenciarios (Estadística semanal Serveis Penitenciaris)*



Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

[12] https://justicia.gencat.cat/ca/departament/Estadistiques/dades-setmanals-execucio-penal

Aun perteneciendo al mismo Departamento, ambas DG ofrecen diferentes remuneraciones y condiciones de trabajo, motivo principal por el que la DGEPCJJ está en constante rotación de personal seleccionando nuevos profesionales para cubrir, ya no las substituciones del personal de plantilla, sino para cubrir las vacantes que estos dejan al pasar de centros educativos a centros penitenciarios o a otras entidades.

4.1.RETRIBUCIONES DE CP VS CEJJ

La primera diferencia y más destacable es la relacionada con las retribuciones de ambos grupos, que son del mismo cuerpo y nivel, pero con unas diferencias retributivas importantes como se puede observar en las siguientes tablas:

Tabla 4. *Tablas retributivas del personal funcionario de CP del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya (2026)*

Generalitat de Catalunya

Lloc de treball	Nivell de destinació	Sou	Complement de destinació	Complement especific	Total mensual	Total anual
Coordinador/a d'unitats especialitzades	22	1.199,52	637,73	2.814,41	4.651,66	64.473,86
Cap de serveis a extingir	22	1.199,52	637,73	2.655,21	4.492,46	62.245,06
Cap de serveis	22	1.199,52	637,73	2.583,18	4.420,43	61.236,64
Cap d'unitat de gestió penitenciària	22	1.199,52	637,73	1.642,40	3.479,65	48.065,72
Cap d'unitat de gestió administrativa	22	1.199,52	637,73	1.596,27	3.433,52	47.419,90
Responsable instal.lacions i equips tècnics	21	1.199,52	592,11	1.678,58	3.470,21	47.933,56
Diplomat/ada educació social	19	1.199,52	521,94	1.696,40	3.417,86	47.200,66
Cap Àrea Funcional (a extingir)	19	1.199,52	521,94	2.040,54	3.762,00	52.018,62
Diplomat/ada bibliotecari	19	1.199,52	521,94	1.399,06	3.120,52	43.037,90
Encarregat/ada àrea administrativa	19	1.199,52	521,94	1.485,69	3.207,15	44.250,72
Cap d'unitat (a extingir)	19	1.199,52	521,94	2.386,47	4.107,93	56.861,64
Cap d'unitat de Serveis i Vigilància (CUSV)	19	1.199,52	521,94	2.576,56	4.298,02	59.522,90
Tècnic/a mitjà/ana oficina	17	1.199,52	465,75	1.408,13	3.073,40	42.378,22
Especialista en instal·lacions i equips tècnics	17	1.199,52	465,75	1.521,90	3.187,17	43.971,00
Tècnic/a mitjà/ana servei interior	17	1.199,52	465,75	1.848,12	3.513,39	48.538,08
Tècnic/a de Gestió (Prevenció i salut laboral)	19	1.199,52	521,94	1.733,00	3.454,46	47.713,06

2.3. Centres de la categoria 2

Lloc de treball	Nivell de destinació	Sou	Complement de destinació	Complement especific	Total mensual	Total anual
Director/a	26	1.199,52	873,38	3.860,14	5.933,04	82.413,18
Gerent	26	1.199,52	873,38	3.349,64	5.422,54	75.266,18
Subd. Interior/Subd. Tract.	24	1.199,52	729,14	3.255,23	5.183,89	71.925,08

6/13

Fuente: Administración de la Generalitat de Catalunya, retribuciones de los diferentes cuerpos y colectivos[13], 2026

[13] Retribuciones, indemnizaciones y dietas de los empleados públicos de la Administración de la Generalitat de Catalunya

Tabla 5. *Retribuciones del personal educativo de CEJJ de la DGEPCJJ del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica*

RETRIBUCIONS 2026

PERSONAL EDUCATIU. DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA

FUNCIONARIS	Grup	Nivell	Sou	Complement Destinació	Complement Específic	**Total Mensual**	**Total anual**
Centre A							
Titulat/ada Superior Psicòleg/òloga	A	22,00	1.387,24	637,73	1.023,75	3.048,72	41.619,68
Diplomat/ada Educació Social	B	19,00	1.199,52	521,94	1.460,26	3.181,72	43.894,76
Diplomat/ada Treball Social	B	19,00	1.199,52	521,94	930,36	2.651,82	36.476,16
Centre B							
Titulat/ada Superior Psicòleg/òloga	A	22,00	1.387,24	637,73	894,03	2.919,00	39.803,61
Diplomat/ada Educació Social	B	19,00	1.199,52	521,94	1.290,60	3.012,06	41.519,52
Diplomat/ada Treball Social	B	19,00	1.199,52	521,94	804,67	2.526,13	34.716,50

Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

Dos personas que forman parte del mismo cuerpo, la misma categoría y el mismo nivel, tienen una diferencia retributiva de 3.305.9€ anuales, a favor del personal educativo de CP, y sin tener en cuenta los complementos extras que se cobran en centros penitenciarios pero que en este estudio no los incluimos puesto que es un concepto específico por trabajar en un CP. Aun así, ya partimos con una diferencia de base normativa muy importante de más de 3.000€ anuales.

La diferencia radica en el complemento específico, un concepto salarial que según el artículo 103.1.b del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el cual se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Catalunya en materia de función pública:

"El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a la especial dificultad técnica, al grado de dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penalidad. Este complemento figurará en la relación de puestos de trabajo; solo se podrá atribuir un complemento específico a cada puesto de trabajo, pero la cantidad correspondiente podrá variar en función de los anteriormente factores citados."

Además, hay que diferenciar a nivel retributivo dos tipos de centros educativos en Justicia juvenil, los centros A y los centros B. Los centros A son todos aquellos donde los menores y jóvenes están internados, y los centros B son aquellas unidades de convivencia grupo educativo, donde no pernoctan, es decir, están todo el día (mañana y tarde) y los fines de semana, pero sin pernoctar. En los centros B, el complemento específico, aún es menor, como se demuestra en la Tabla 5 sobre las retribuciones del personal de centros educativos. La única explicación de la diferencia económica es que los internos de un centro B acuden a estos grupos de manera voluntaria y provisional a causa de las medidas impuestas por el juez, por delitos y condenas menos graves y con el propósito siempre presente de una mejor reinserción, educación y consciencia de las consecuencias de sus actos.

Si volvemos a las funciones ya detalladas anteriormente, no observamos ninguna diferencia a primera vista; incluso con algún agravante sobre los educadores sociales de Justicia juvenil, puesto que las funciones de vigilancia y seguridad interior de los centros educativos de justicia juvenil corresponden a todas los profesionales que trabajan en el centro: educadores, psicólogos, trabajadores sociales, etc. No hay, por lo tanto, un personal de interior encargado de la seguridad y un personal de rehabilitación, como si disponen los centros penitenciarios. Es decir, los profesionales de los CEJJ realizan un doble rol de educación y control. Sin obviar que, para poder coartar físicamente a un menor, según el artículo 42, capítulo 5 de la Circular 1/2008, sobre medios de contención, tiene que poner su vida o la de alguna otra persona en riesgo muy grave, ya que está terminantemente prohibido la aplicación de contenciones mecánicas en los menores de edad. Por este motivo, los centros educativos que pueden disponer de algún personal de vigilancia, como máximo tienen 2 por módulo y por turno, teniendo en cuenta que cada módulo puede acoger un máximo de 22 internos.

Tabla 6. *Personal CE y personal externo por centros educativos de justicia juvenil de la DGEPCJJ*

	CE Can Llupià	CE Alzina	CE Segre	CE Til·lers	CE Montilivi	CE O. Badia	CE Folch i Torres	GEB	GEG
Seguretat	49	45	20	16	14	0	0	0	0
Mòduls/centre	6	7	3	2	2	1	1	1	1
Torns	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Vigilants/mòdul/torn	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**

Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

Los centros penitenciarios tienen su propio cuerpo de Servicios Penitenciarios[14], clasificados 3 grupos, repartidos de la siguiente manera:

- Grupo B: Cuerpo de Diplomados Servicios Penitenciarios
  - Técnico/a Medio de Servicio Interior
- Grupo C: Cuerpo de Técnicos Especialistas Servicios Penitenciarios
  - G.S.I., Genérico Servicio Interior
  - G.A.M.V., Genérico Área Mixta Vigilancia
- Grupo D: Cuerpo de Auxiliares Técnicos Servicios Penitenciarios
  - Auxiliar Técnico Servicio Interior
  - Auxiliar Técnico Área Mixta

Tabla 7. *Categorías propias del cuerpo de Servicios Penitenciarios en Cataluña.*

Recompte de LLOC_NOM	
LLOC_NOM	Total
⊞AUXILIAR TÈCNIC/A ÀREA MIXTA	3
⊞AUXILIAR TÈCNIC/A DE SERVEIS I VIGILÀNCIA	1
⊞AUXILIAR TÈCNIC/A SERVEI INTERIOR	6
⊞GENÈRIC/A ÀREA MIXTA PRESTACIONS	538
⊞GENÈRIC/A ÀREA MIXTA VIGILÀNCIA	836
⊞GENÈRIC/A SERVEI INTERIOR	1690
⊞TÈCNIC/A MITJÀ/ANA SERVEI INTERIOR	8
⊞TITULAT/ADA SUPERIOR SERVEIS PENITENCIARIS	5
Total general	3087

Fuente: Extracción de la base de datos Click&Decide de la RLT del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

[14] Instrucció número 2/2008 de la Secretaria de Serveis Penitenciaris, Rehabilitació i Justícia Juvenil, sobre l'aplicació de l'acord del grup de treball penitenciari sobre assignació d'horaris i serveis al personal dels cossos de serveis penitenciaris assignats a determinats llocs de treball dels àmbits administratiu i de vigilància dels centres penitenciaris.

Entre las categorías propias del cuerpo de Servicios Penitenciarios, disponen de personal propio para la función de vigilancia interna, con un total de 3087 dotaciones repartidas en categorías con diferentes roles de mayor o menor responsabilidad y entre los diferentes centros penitenciarios, además de las dotaciones de Mossos d'Esquadra que son los responsables principales de la vigilancia y seguridad de los centros penitenciarios, según lo establecido en la Instrucción 1/2009[15] sobre el procedimiento de notificación y coordinación con Mossos d'Esquadra, de las evasiones, no reingresos y reingresos de internos. Los Mossos d'Esquadra, oficialmente la Policía de la Generalitat, es la policía autonómica de Catalunya. Es un cuerpo de seguridad policial fundado en el año 1983 y dependiente de la Generalidad de Cataluña.

En la Instrucción 1/2009, de 30 de marzo, se determina la coordinación de los procedimientos penitenciarios con los de la Policía de la Generalitat, Mossos d'Esquadra, siendo un eje clave en las actuaciones penitenciarias en materia de seguridad, tanto interior como exterior

Este hecho justificaría aún más la peligrosidad a la que se arriesgan los educadores sociales en los centros educativos de justicia juvenil puesto que, en situaciones de conflicto y altercados graves en peleas de varios internos, no disponen del mismo respaldo de seguridad, si se comparase con sus compañeros de centros penitenciarios, donde el complemento específico, aun así, es muy superior.

4.2.JORNADAS Y HORARIOS DE CP VS CEJJ

Las jornadas y horarios entre ambos grupos, también es muy dispar y con mayor perjuicio en los centros educativos de Justicia juvenil. Mientras que en los centros educativos se ha de garantizar la presencia de un número determinado de educadores según la cantidad de internos o internas en el módulo de convivencia durante las 24 horas al día y 365 días al

[15] Instrucció 1/2009 sobre el procediment de notificació i coordinació amb Mossos d'Esquadra, de las evasions, no reingressos, i reingressos d'interns

año, en los centros penitenciarios se trabaja en una franja horaria de mañana o tarde y solamente los días laborables de lunes a viernes.

A continuación, explicaré el funcionamiento de los horarios y jornadas a los que están sometidos los educadores sociales de justicia juvenil y los educadores sociales de prisiones.

4.2.1. Jornadas y horarios de CEJJ

El horario de los educadores sociales de CE está regulado por Resolución del Secretario General del Departamento de Justicia de fecha 7 de mayo de 2007, donde se asigna un horario diario especial para racionalizar y homogeneizar los diferentes regímenes horarios debido a la especificidad de la prestación de servicios y para garantizar una adecuada prestación y coordinación de los servicios y del personal. Este horario establece un solape de 10 minutos para una progresión de las entradas y las salidas de los diferentes horarios y garantizar la presencia constante de la figura del educador social con los menores y jóvenes internados, con los siguientes turnos:

Tabla 8. *Horarios educadores sociales de centros educativos de Justicia juvenil*

turno	total horas jornada	inicio aprox	fin aprox
mañana	7h 10m	08:00h	15:10h
tarde	7h 10m	15:00h	22:10h
noche	10h 15m	22:00h	08:15h
fin de semana y festivos	14h 40m	08:00h	22:40h

Fuente: elaboración propia a partir de la Resolución del Secretario General del Departament de Justicia (2007)

Para distribuir al personal educativo en cada turno se aplica la Circular 2/2008JJ, de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, sobre disposicions comunes de funcionament dels centres educatius de justicia juvenil del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, del director general de Ejecución Penal a la Comunidad y de justicia juvenil de 14 de julio de 2008.

4.2.1.1. Circular 2/2008JJ, de la DGEPCJJ, sobre disposicions comunes de funcionament dels centres educatius de justicia juvenil del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica

La Circular 2/2008JJ surge de una negociación de muchos años de reclamaciones y quejas constantes por los conflictos que se generaban entre los educadores sociales laborales de los centros educativos, por las diferencias económicas retributivas que existían entre los diferentes turnos y por la dificultad de poder acceder a los turnos mejor retribuidos económicamente.

Anteriormente, los turnos del personal educativo laboral no rotaban, se adquirían en propiedad hasta que se quisiera optar para otro turno disponible, cuando quedaba vacante por alguna jubilación, renuncia o por cambio de centro de trabajo. Así mismo, en los turnos más difíciles de conciliar con la vida familiar, como es el de la noche y el de los fines de semana y festivos, se cobraba un plus en la nómina por las horas trabajadas nocturnas y festivas y que se liquidaban mensualmente, de acuerdo con los artículos 32 y 33 del VI Convenio Colectivo según la RESOLUCIÓN TRI/1596/2006, de 7 de abril, per la cual se dispone la inscripción y la publicación del VI Convenio colectivo único del personal laboral de la Generalitat de Catalunya para el período 2004-2008 (código de convenio núm. 7900692).

Tabla 9. *Complementos retributivos por festivo trabajado personal laboral*

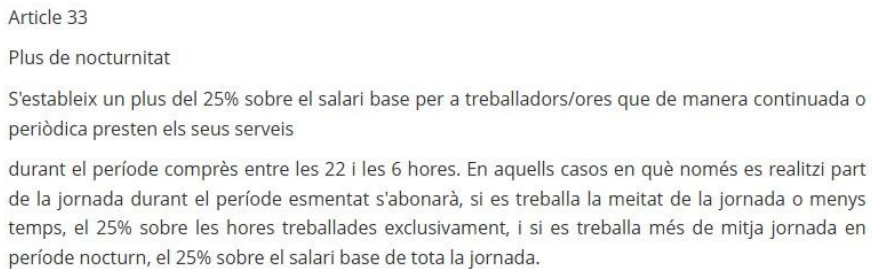
CH-5=complement per festiu treballat; H 5-9=horari de 5 a 9 hores; H+9=horari de més de 9 hores.

Grup	CH-5	H 5-9	H+ 9
A	62,72	82,37	108,09
B	54,89	72,08	97,79
C	47,05	61,79	82,37
D	39,21	51,50	72,08
E	35,29	46,35	61,79

Pel còmput del nombre d'hores treballades en festiu es tindran en compte les hores treballades des de les 0 hores fins les 24 hores del diumenge o festiu.

Fuente: VIè Conveni Col·lectiu del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, 2026

Figura 3. *Detalle del Artículo 33 del VI Convenio Colectivo*



Article 33

Plus de nocturnitat

S'estableix un plus del 25% sobre el salari base per a treballadors/ores que de manera continuada o periòdica presten els seus serveis

durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores. En aquells casos en què només es realitzi part de la jornada durant el període esmentat s'abonarà, si es treballa la meitat de la jornada o menys temps, el 25% sobre les hores treballades exclusivament, i si es treballa més de mitja jornada en període nocturn, el 25% sobre el salari base de tota la jornada.

Fuente: VIè Conveni Col·lectiu del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, 2026

Los turnos de mañana y tarde no contaban con estos suplementos extras. Y uno de los pactos con sindicatos en el proceso de funcionarización era que todos cobrarían exactamente lo mismo, para evitar diferencias salariales importantes, a cambio que todos pasaran por los todos los turnos. El resultado fue la Circular 2/2008JJ.

La Circular 2/2008JJ data del 2008, año en el que se empezó a implantar un sistema de rotación de turnos al personal educativo cuando se inauguró el nuevo centro educativo de Can Llupià, en el que todo el personal educativo ya debía cumplir la obligación de disponer de la Diplomatura o Grado en Educación Social para poder ocupar un puesto de trabajo de educador social en régimen funcionarial categorizada como “diplomat/ada Educació Social”, dejando atrás la figura del educador social en régimen laboral, que está categorizada como “B1 Educador/a Social”. La gran diferencia entre ambas categorías radica en la acreditación de titulación para poder ocupar esos puestos de trabajo. Para ocupar un puesto de B1 Educador/a Social, se podían acreditar otras titulaciones, tal como se explica más adelante en el apartado de “La Bolsa de Educadores Sociales”.

El centro educativo de Can Llupià abrió sus puertas el 1 de abril de 2007, de acuerdo con la ORDRE JUS/68/2007, de 20 de marzo, de creación del Centre Educativo Can Llupià en el término municipal de Barcelona, con un total de 56 plazas de educadores sociales en régimen funcionarial.

Para cubrir las 56 plazas convocadas para el nuevo CE Can Llupià, y puesto que todavía no se había publicado ninguna convocatoria pública para diplomados en educación social en

régimen funcionarial[16], se nombraron interinos funcionarios. La gran mayoría de las personas seleccionadas ya estaban trabajando como educadores sociales en otros centros educativos, pero por la ubicación del CE en Barcelona ciudad, se les planteaba una mejora en su calidad de vida reduciendo el tiempo de desplazamiento y gastos de transporte público o privado.

Esta convocatoria generó un efecto dominó en todos los centros educativos que perdían personal educativo teniendo que convocar sus propias ofertas de trabajo a través del portal del empleado de la Generalitat[17].

Entonces ya se empezaba a notar la falta de educadores sociales para cubrir las vacantes en los centros educativos de la DGEPCJJ, y puesto que desde la creación del cuerpo de diplomados en Educación Social, en el 2012, no se había convocado ninguna convocatoria pública y no se disponía de suficiente personal funcionario para cubrir las 56 plazas con educadores sociales titulados, se creó una categoría provisional denominada "Técnico de Intervención" (TI), con las mismas funciones que un diplomado/ada Educación Social en su DLT (Descripció de lloc de Treball)[18]. Las personas que, por puntuación de resultados y valoración de méritos, ganaban la plaza sin disponer de la Diplomatura o Grado en Educación Social, pero si otra titulación que les acreditase para ocupar un puesto de trabajo del cuerpo del grupo B y tres años de antigüedad como educadores sociales exclusivamente en centros de Justicia juvenil, se les nombró funcionarios interinos en la categoría de técnico/a de intervención.

[16] El 13 de julio de 2007, se publica la primera convocatoria pública del proceso selectivo, turno de reserva especial, para el acceso al cuerpo de diplomatura de la Generalitat de Catalunya, educación social (núm. De registro de convocatoria 147), publicada mediante la Resolución GAP/2156/2007, de 9 de julio (DOGC núm.4925, de 13.7.2007)

[17] **Portal ATRI** (antes "ÉPOCA") es la plataforma web a la cual se accede desde la intranet corporativa para cualquier petición, consulta o gestión de cualquier aspecto en la vida profesional del empleado o empleada, como por ejemplo: permisos, ofertas de empleo, noticias y avisos, y accesos a plataformas y otras webs de la Generalitat u otras Administraciones

[18] **DLT o Descripció de Llocs de Treball**, es un documento que recoge la información, de manera sistematizada y sintética, del porqué existe ese puesto en la organización, donde se ubica, qué debe hacer y qué se espera; es decir, es el conjunto de funciones y tareas de un puesto de trabajo que, en un marco organizativo concreto, conducen a la obtención de unos resultados. (Departament de Governació i Administracions Públiques. *Guia per elaborar la descripció dels llocs de treball*, 2009) (s.f.)

Como no se había publicado la Circular 2/2008 JJ, al nuevo personal educativo del CE Can Llupià se le asignó para el primer año un turno provisional, en función de su antigüedad como educador/a social (sólo se tuvo en cuenta el trabajo como educador/a social exclusivamente en centros educativos de Justicia juvenil). A partir del 2012, ya se empezó a aplicar la Circular 2/2008JJ en el resto de los centros educativos de la DGEPCJJ.

En el resto de los centros educativos que aún disponían de personal laboral en su gran mayoría, se seguía aplicando el sistema de turnos de personal laboral, ya que casi su totalidad tenían el turno en propiedad y no surgía la posibilidad de nuevas convocatorias de turnos para personal laboral[19]. Fue a partir del 2011, que, una vez iniciado el proceso de funcionarización del personal educativo de los CEJJ de la DGEPCJJ, se implantó el nuevo sistema de turnos regulado en la Circular 2/2008JJ para el personal educativo funcionario. Pero se permitió al personal con vinculación laboral restante que pudiera seguir ocupando su turno en propiedad hasta que lo perdiera, momento en que pasaría a formar parte del total de turnos funcionarios.

La circular describe y diferencia los turnos fijos o definitivos (mañana/tarde) de los turnos anuales (noche/fin de semana y festivos), el sistema de adjudicación de cada uno de ellos, requisitos de reserva de turno y detalla como ocuparlos; pero también cómo se deben disfrutar las vacaciones en función del turno asignado.

El sistema de asignación de turnos de la Circular 2/2008JJ considera como turnos fijos los de mañana y tarde y establece que el personal educativo de cada centro se distribuirá al 50% entre los dos turnos fijos, que se adjudicaran mediante un proceso convocado en cada Centro Educativo. Y una vez asignados los turnos fijos, se asignarán con carácter anual, los turnos anuales, es decir, los turnos de noche y fines de semana y festivos, entre la totalidad

[19] Las convocatorias de turnos para el personal laboral se regían por el Acuerdo sobre criterios para cambio de turno horario del personal laboral del Departamento de Justicia. Únicamente se convocaban turnos cuando el propietario anterior lo perdía o lo abandonaba (jubilación, renuncia, …). Es decir, no se convocaban cada año, solamente cuando algún turno quedaba vacante o en reserva.

de la plantilla estructural por cada centro de trabajo, y de cada turno fijo. O sea, de los turnos de mañana y tarde, deberán salir de manera proporcional el 50% de personal para cubrir los turnos anuales que son los de noche y fines de semana y festivos. Se consideran anuales porque se ofrecen durante un año (desde el 1 de febrero hasta el 31 de enero del año siguiente). Esta rotación de turnos se gestiona de manera que todos los educadores están obligados a pasar por los turnos anuales según la Circular 2/2008JJ.

Con carácter anual se publica la convocatoria de turnos en los que se ofrecen los turnos definitivos (mañana o tarde) que hayan podido quedar vacantes, los turnos provisionales (mañana y tarde) con derecho a reserva del titular por alguno de los motivos regulados en la Circular, y los turnos anuales (noche y fines de semana y festivos). Las personas que de manera voluntaria quieran participar deben presentar solicitud indicando qué turnos quiere ocupar para el siguiente año.

En primer lugar, se cubren los turnos definitivos y a continuación los turnos provisionales, en función del tiempo trabajado como único mérito a tener en cuenta; en ningún caso se posibilita la justificación de situaciones personales o familiares.

Una vez asignados los turnos de mañana y tarde, se procede a cubrir los turnos anuales. Si hay suficientes personas que de manera voluntaria desean ocupar un turno anual, no se aplica la rotación obligatoria de turnos anuales. Pero si en alguno de los turnos anuales faltan candidatos, se aplica la "rueda de turnos" por orden alfabético para cubrir los turnos anuales. De esta manera, las personas afectadas por la rotación obligatoria de turnos anuales deberán cubrir sin excepción alguna y durante un año el turno asignado.

Esta Circular se considera la base reguladora del personal educativo de la DGEPCJJ más importante, no sólo por su afectación en los horarios y jornadas de los educadores sociales que afectará en su vida laboral y familiar, también en la gestión de todos y cada uno de los permisos que deba solicitar el trabajador, ya que están condicionados y limitados en su disfrute según el turno asignado, y resulta de vital importancia para la gestión de RRHH del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. Hay que destacar que en esta Circular no se contempla en ningún momento la conciliación con la vida familiar ni se tiene en cuenta ninguna circunstancia que pudiera facilitar el turno de trabajo con la vida familiar y personal

de los educadores sociales. Es decir, que quizás durante un año entero, el personal que le toca fin de semana y festivos no podrá disfrutar de ninguno de esos días con su familia, excepto los que tenga de vacaciones, sin tener en cuenta ninguna situación personal o familiar. Lo mismo pasa con el turno de noche.

Otro aspecto para tener en cuenta con los turnos del personal educativo de CE de la DGEPCJJ, es que el turno de la tarde es el más complicado para trabajar. Por las mañanas, los internos están ocupados con clases, talleres, reuniones con el equipo multidisciplinario y gestiones judiciales. Por la noche, los educadores sociales prácticamente ejercen de vigilantes nocturnos, sin otra faena asignada que acompañarlos al servicio cuando lo solicitan; sin dejar de prestar atención a posibles altercados que se puedan originar y que como tutores de los internos deben supervisar constantemente. Los fines de semana y festivos, son más lúdicos y suelen tener actividades deportivas, y alguna más lúdica, como salidas al cine, para aquellos internos que por su buena actitud hayan logrado algunos méritos y suelen estar más relajados. Pero por las tardes, después de todo un día lleno de tareas, reuniones, clases y talleres, y antes de poder ir a descansar, suelen aparecer los roces entre los mismos internos o con los trabajadores del centro educativo y en consecuencia los conflictos más graves, ya que la presencia del educador ha de ser constante con unidades de hasta 22 menores y jóvenes encerrados. Si nuestros hijos, cuando llega la tarde, se alteran más fácilmente, imaginemos los menores y jóvenes que han de estar internados en celdas de 3 metros por 4 metros y sin otra actividad lúdica que una sala en común con un sofá, un televisor, una mesa y una estantería con libros de lectura, que a veces ni siquiera pueden leer por no entender la lengua, donde se juntan varias unidades, ya que no todos los módulos tienen su propia sala de actividades y deben compartir el espacio entre los internos de las unidades que puedan coincidir. Un educador social, además de rotar con carácter anual, sin posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar, no tiene ninguna recompensa ni reconocimiento económico o personal.

4.2.2. Jornadas y horarios de CP

Por el contrario, en los centros penitenciarios, disponen de un horario y una jornada mucho más flexible y absolutamente más accesible para la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador.

La jornada laboral para el personal de rehabilitación de los centros penitenciarios de Cataluña, entre los que se encuentra los educadores sociales, se realiza en turnos de mañana o tarde y se establece en 37.5 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal; en los períodos de Navidad, Semana Santa y verano (del 1 de junio al 30 de septiembre), la jornada será de 35 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal. Además, pueden optar por realizar su jornada de manera diaria de lunes a viernes, o acumular las cinco jornadas en cuatro de trabajo efectivo y tres días de descanso, por períodos de un año natural, según lo establecido en la Propuesta de Acuerdo del grupo de trabajo del ámbito penitenciario de la Mesa sectorial de negociación de personal de administración y técnico de la Generalitat de Catalunya, d'aplicació de la pròrroga durant l'any 2014 i 2015, de l'acord 2006-2009 de condicions de treball del personal penitenciari (jornada y horarios), que sigue vigente actualmente.

Este horario resulta mucho más ventajoso que el que deben cumplir los educadores sociales de CE, ya que no tienen que trabajar ni por las noches ni los fines de semana ni los festivos. Y es uno de los motivos por los cuáles la gran mayoría de personal educativo de centros educativos se pasa a centros penitenciarios; el otro gran motivo es la remuneración, tal como hemos visto anteriormente.

4.3. PROMOCIÓN INTERNA Y CARRERA PROFESIONAL

La promoción interna y la carrera profesional son derechos de los funcionarios que prestan servicios a la Administración de la Generalitat y consisten en el ascenso de cuerpos y escalas del grupo inferior a cuerpos o escalas de grupos inmediatamente superiores, siempre que cumplan con los requisitos legales de titulación y otros exigidos en la convocatoria y superen los procesos selectivos determinados.

El artículo 18 del TREBEP regula la promoción interna del personal funcionario de carrera, y según la Disposición final cuarta del TREBEP, habrá de ser reglamentada. En

Catalunya, está regulada en los artículos 55 a 64 del Decreto 65/1987[20], de 15 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo, de promoción profesional y de promoción interna de los funcionarios de la Administración de la Generalitat de Catalunya, posteriormente derogado casi en su totalidad por el Decreto 123/1997, de 13 de mayo, que aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y de promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalitat de Catalunya (artículos 59 a 60).

Con el Decreto 123/1997, de 13 de mayo, y debido a las reformas de la legislación ya derogada sobre la función pública de la Generalitat de Catalunya en el 1994[21], se tiende a garantizar sistemas de provisión y promoción profesionales para seleccionar el candidato más idóneo para un mejor desempeño en su puesto de trabajo, y en particular la adecuación de méritos y capacidades de los funcionarios a las características de los puestos de trabajo. Las herramientas que posibilitan la ejecución de políticas de personal específicas dirigidas a la racionalización de la organización y del personal, así como la óptima utilización de los recursos humanos existentes, para conseguir un equilibrio en el mercado interno de trabajo, y por lo tanto, la adaptación de los colectivos de personal a las necesidades reales de la Generalitat garantiza un servicio público eficaz y la satisfacción de los intereses generales, aunando los derechos de la organización con los derechos del personal empleado.

Uno de los grandes objetivos de la Generalitat era la mejora y la modernización de la Administración para dar un servicio público eficiente, favoreciendo comportamientos de autorresponsabilidad, austeridad, innovación y calidad. Y la promoción profesional es uno de los ejes más importantes en el ciclo de todos los empleados de la Generalitat. Existen diferentes opciones para una promoción profesional:

- Oposición, los candidatos deben superar las pruebas técnicas o de conocimiento que se determinen en la convocatoria

[20] Derogado en su mayoría por el Decreto 123/1997, de 13 de mayo, en todo lo relacionado a la provisión de puestos de trabajo, pero restan en vigor las normas sobre promoción interna y carrera administrativa de los artículos 55 a 71, los artículos 73 y 74, y la disposición adicional primera.

[21] La Ley 9/1994, de 29 de junio, de reforma de la legislación relativa a la función pública de la Generalitat de Catalunya, introdujo modificaciones sustanciales en la regulación que sobre provisión de puestos de trabajo y promoción profesional efectuaba la Ley 17/1985, de 23 de julio, de la función pública de la Generalitat de Catalunya.

- Concurso-oposición, en la que los candidatos, si consiguen superar las pruebas técnicas y de conocimiento, podrán acreditar méritos que les otorgará más puntos para aprobar.
- Concurso de méritos, en la que los candidatos tan sólo participan acreditando los méritos que determine la convocatoria sin necesidad de examinarse. Depende de qué puestos estén convocados, se puede dar el caso de la obligación de presentar alguna memoria o informe puntuable.

Así mismo hay que diferenciar la promoción profesional vertical, que es la más conocida, y en la que se opta a un puesto inmediatamente superior del que se promociona el candidato, y la promoción profesional horizontal, en la que el candidato no cambia de cuerpo, pero si accede a un puesto de rango superior valorado en su nivel de destinación y/o complemento específico, y suelen ser puestos de trabajo de los mandos intermedios.

En una Administración como la de la Generalitat, con una población de más de 250.000 personas empleadas, según los datos de l'Institut d'Estadística de Catalunya en el 2023, existen colectivos tan dispares como el personal docente, personal sanitario, personal de servicios penitenciarios y justicia juvenil, el cuerpo de bomberos, los Mossos d'Esquadra (policía de Catalunya), policía local, agentes rurales, veterinarios, y más.

Tabla 10. *Personal de las administraciones públicas catalanas. (Por tipo de administración y vinculación)*

Anuari estadístic de Catalunya → Demografia · Societat → Treball → Personal de les administracions públiques

Personal de les administracions públiques catalanes. Per tipus d'administració i vinculació

2023

Sèrie temporal | Descarregar

Personal de les administracions públiques catalanes. Per tipus d'administració i vinculació
Catalunya. 2023

	Generalitat de Catalunya	Administració local	Universitats	Ens parlamentaris i org. independents	Total
Funcionaris	126.846	35.879	7.093	365	**170.183**
Interins	57.736	13.569	1.116	88	**72.509**
Laborals indefinits	51.554	43.370	5.641	15	**100.580**
Laborals temporals	22.398	12.189	3.473	5	**38.065**
Alts càrrecs	208	0	0	1	**209**
Eventuals	167	815	0	132	**1.114**
Associats	0	0	10.227	0	**10.227**
Altres directius	653	606	259	23	**1.541**
Total	**259.562**	**106.429**	**27.809**	**629**	**394.429**

Font: Departament de la Presidència. Secretaria d'Administració i Funció Pública.
Notes:
Adminsitració Local: no s'hi inclouen els consorcis i fundacions.
Altres directius: laborals d'alta direcció i altre personal directiu.

Fuente: Departament de la Presidència. Secretaria d'Administració i Funció Pública, 2025

Las posibilidades de promoción profesional son muy extensas, aunque no se puede obviar la elevada competencia, es decir, el gran número de candidatos que se presentan, sobre todo cuando se trata de los cuerpos generales de la Administración de la Generalitat que son:

- Cuerpo Superior (A1 y A2): Licenciaturas o grados o equivalentes.
- Cuerpo Técnico (B): Diplomaturas o grados, títulos de Formación Profesional de tercer grado o equivalentes.
- Cuerpo Administrativo (C1): Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalentes.
- Cuerpo Auxiliar Administrativo (C2): Graduado escolar, ESO, Formación Profesional de primer grado o equivalentes.
- Cuerpo Subalterno (E): Certificado de escolaridad.

Ocurre lo mismo en algunos cuerpos o colectivos como el de Mossos d'Esquadra, el de Técnicos Especialistas de Servicios Penitenciarios, el de los profesores o personal sanitario, en los que las plazas convocadas son mayores en cantidad. En cambio, si hablamos de cuerpos más específicos y muy limitados en número, las posibilidades se reducen en gran consideración.

4.3.1. Promoción Interna y carrera profesional en centros educativos y centros penitenciarios

Si comparamos la estructura organizativa personal de un CE con la de un CP, la diferencia es evidente no sólo en las categorías o puestos base; también en la cantidad de mandos intermedios. En la totalidad de 7 centros educativos y 2 grupos educativos de Justicia juvenil, tan sólo hay 23 puestos de mandos intermedios de un total de 337, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 11. *Plantilla centros educativos justicia juvenil*

	CENTRES A						CENTRES B					
Personal corporatiu RLT (DATS)	**Can Llupià**	**Alzina**	**Segre**	**Til·lers**	**Montilivi**	**Total A**	**O. Badia**	**Folch i T**	**GEB**	**GEG**	**Total B**	**TOTAL**
Director/a	1	1	1	1	1	5	1	1	0	0	2	**7**
Subdirector/a	1	1	1	1	1	5	1	0	0	0	1	**6**
Gerent	1	1	1	0	1	4	0	0	0	0	0	**4**
Coordinador/a	8	6	4	1	2	21	0	1	0	1	2	**23**
Responsable d'oficina	1	1	1	0	0	3	0	0	0	0	0	**3**
Administratiu/va/Aux	5	3	2	2	1	13	1	0	0	0	1	**14**
Tècnic administratiu (L)	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Tècnic/a gestió	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Responsable Administrador/a	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Tècnic superior (Jurista)	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Psicòleg/a	5	3	1	1	1	11	1	0	0	0	1	**12**
Treballador/a social	4	3	2	1	1	11	1	0	0	0	1	**12**
Educador/a social (L+F)	62	67	36	14	19	198	14	10	6	6	36	**234**
Conductor/a	2	3	1	1	0	7	1	0	0	0	1	**8**
Governant/a	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	**2**
Oficial 1a manteniment	1	2	1	1	0	5	0	0	0	0	0	**5**
Oficial 1a cuiner/a	0	0	0	1	1	2	2	0	0	0	2	**4**
Netejador/a	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Recepcionista	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	**3**
TOTAL RLT (DATS)	**93**	**96**	**52**	**25**	**28**	**294**	**22**	**13**	**6**	**7**	**48**	**342**

Fuente: Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

Por el contrario, en un centro penitenciario los empleados tienen opciones de hacer carrera profesional, porque no solo disponen de su propia regulación normativa a través de la Resolución TRI/3706/2006, de 3 de noviembre, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo del grupo de trabajo del ámbito penitenciario de la Mesa Sectorial de Negociación de Personal de Administración y Técnico de la Generalitat de Catalunya en relación con las condicione de trabajo del personal penitenciario (código de convenio 7901350), también disponen de toda una estructura de mandos intermedios para promocionarse. En el punto 2 se trata de la "Movilidad interadministrativa", la "Movilidad interdepartamental" y la "Movilidad horizontal", y en el punto 3 se regula la "Promoción profesional" de manera individualizada y el reconocimiento al desarrollo profesional en términos de conocimientos, habilidades, competencias y compromiso con la organización, contribuyendo a la mejora de la calidad del servicio, así como la "Promoción interna" a puestos de jefatura intermedio en todas las áreas.

La estructura organizacional penitenciaria se debe al gran volumen de internos, asuntos y funciones asignadas que resultan de gran afectación. Como ejemplo, y tan sólo en el Centro Penitenciario de Brians 1, los mandos intermedios ascienden a un total de 91 puestos de trabajo de un total de 697.

Tabla 12. *Plantilla CP Brians 1*

Recompte de LLOC_NOM		
LLOC_CENT_TRE_NOM	LLOC_NOM	Total
CP BRIANS 1	ADMINISTRATIU/IVA	3
	AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	3
	AUXILIAR TÈCNIC/A SERVEI INTERIOR	2
	CAP DE L'ÀREA FUNCIONAL	2
	CAP DE PROGRAMES D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA	3
	CAP DE PROGRAMES D'EDUCACIÓ SOCIAL	1
	CAP DE SERVEIS	16
	CAP D'UNITAT	8
	CAP D'UNITAT DE GESTIÓ ECONÒMICA	1
	CAP D'UNITAT DE GESTIÓ PENITENCIÀRIA	1
	CAP D'UNITAT DE RECURSOS HUMANS	1
	CAP D'UNITAT DE SERVEIS I VIGILÀNCIA	48
	CAP D'UNITAT DE SUPORT ADMINISTRATIU ALS EQUIPS DIRECTIUS	1
	COORDINADOR/A D'EQUIP MULTIDISCIPLINARI	1
	COORDINADOR/A D'UNITAT ESPECIALITZADA	5
	DIPLOMAT/ADA BIBLIOTECARI/ÀRIA	2
	DIPLOMAT/ADA EDUCACIÓ SOCIAL	34
	DIRECTOR/A DEL CENTRE PENITENCIARI DE BRIANS	1
	EDUCADOR/A	1
	ENCARREGAT/ADA ÀREA ADMINISTRATIVA	6
	ESPECIALISTA INSTAL·LACIONS I EQUIPS TÈCNICS	2
	GENÈRIC/A ÀREA MIXTA PRESTACIONS	82
	GENÈRIC/A ÀREA MIXTA VIGILÀNCIA	142
	GENÈRIC/A OFICINA	34
	GENÈRIC/A SERVEI INTERIOR	259
	GERENT	1
	RESPONSABLE D'INSTAL·LACIONS I EQUIPS TÈCNICS	1
	SECRETARI/ÀRIA TÈCNIC/A JURÍDIC/A	1
	SUBDIRECTOR/A DE TRACTAMENT	1
	SUBDIRECTOR/A D'INTERIOR DONES	1
	SUBDIRECTOR/A D'INTERIOR HOMES	1
	TÈCNIC/A DE PREVENCIÓ I SALUT LABORAL	1
	TÈCNIC/A SUPERIOR	14
	TITULAT/ADA SUPERIOR ENGINYER/A INDUSTRIAL	1
	TITULAT/ADA SUPERIOR PEDAGOG/A	1
	TITULAT/ADA SUPERIOR PSICÒLEG/ÒLOGA	15
CP BRIANS 1	Total	697

Fuente: Extracción de la base de datos Click&Decide de la RLT del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

En los centros educativos resulta más complicado el ascenso y la promoción profesional está muy limitada; muchos profesionales deciden cambiar de centro cuando no ven más proyección en su futuro profesional.

5. PROPUESTAS DE LA DGEPCJJ PARA EVITAR LA ROTACION DE PERSONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO Y SUS RESULTADOS

En las Administraciones Públicas, como toda empresa, se busca optimizar su recurso más valioso, que es el empleado público, pero resulta más complicado de lo habitual para poder gestionar el desempeño de los trabajadores porque están muy limitados debido a su regulación normativa y legal. Se están haciendo avances al respecto e introduciendo ciertas herramientas para poder mejorar las perspectivas en el ámbito profesional de sus empleados, como por ejemplo en la Generalitat de Catalunya, en este 2026 se ha implantado por primera

vez una Evaluación 360º[22] de todos sus empleados, pero no se ha podido consolidar debido a que no se podía asegurar la confidencialidad y el anonimato de los compañeros evaluadores en muchas unidades o áreas pequeñas en las que la evaluación entre compañeros era entre 2 personas. Tras varias denuncias de la parte social, se anularon las evaluaciones entre compañeros y se respetaron las efectuadas a los superiores y viceversa, sin tener en cuenta la valoración de los compañeros, acordado en la comisión de seguimiento del día 3 de marzo de 2026.

Pero en la Administración Pública de Catalunya, la gestión del desempeño de los empleados sigue resultando muy compleja debido a la regulación normativa y la limitación presupuestaria. En muchas ocasiones no se ha podido llevar a cabo propuestas y se han anulado o se han pospuesto debido a la falta de presupuesto o imposibilidad normativa. Como veremos a continuación, para gestionar determinados aspectos se requiere no sólo capacidad económica, también requiere una regulación y tramitación normativa que dificulta y retrasa los avances propuestos.

5.1. LA BOLSA DE EDUCADORES SOCIALES PARA SUSTITUCIONES

Desde el traspaso de la gestión de los centros educativos del Estado a la Generalitat, en el 1981, para poder trabajar como educador social se debía superar una oposición como cualquier otra categoría, y ganar en propiedad una plaza fija como personal laboral, pasando a formar parte de la plantilla de la Generalitat de Catalunya como “laboral indefinido”. Tenían los mismos derechos que el personal funcionario, pero con algunas peculiaridades debido a su regulación normativa, el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors y el Conveni col·lectiu únic del personal

[22] El nuevo modelo de productividad: sistema 360º de competencias y sistema de evaluación de objetivos, aprobado por Acord del Govern de 12 de marzo de 2024, de ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, de 31 de enero de 2024, que establece un nuevo sistema de evaluación de los empleados públicos que permitirá con carácter anual, evaluar las competencias, y también el cumplimiento de unos objetivos previamente determinados. L’Acord GOV/71/2025, de 25 de marzo, se aprueban las directrices de aplicación y distribución del complemento de productividad para el 2025.

laboral de la Generalitat de Catalunya, actualmente el VI Convenio Colectivo[23], que se ha ido prorrogando hasta la actualidad.

El artículo 20 del VI Convenio Colectivo, sobre el Nomenclátor de categorías profesionales de acuerdo con la clasificación que establece el artículo 19 del Convenio Único, regula que "*Las categorías a funcionarizar se identifican con el símbolo *, y las categorías a extinguir se identifican con el símbolo **. Esto supone que no se puede producir ninguna cobertura por el sistema de acceso fuera de los supuestos que prevé el artículo 30 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, en materia de función pública*." La categoría de B1 Educador/a Social, consta marcada en el VI Convenio Único, como una de las categorías a funcionarizar.

El 18 de noviembre se publica la Ley 24/2002, de 18 de noviembre, de creación de la especialidad de educación social en el cuerpo de diplomados de la Generalitat, en la que de acuerdo con su artículo 2 se requiere tener la titulación oficial de Diplomatura en Educación Social, como requisito indispensable para poder acceder a un puesto como funcionario de carrera de diplomado/ada en Educación Social en la Generalitat de Catalunya. A diferencia del personal laboral educativo, que se permitían otras titulaciones diferentes pero detalladas, como eran: licenciatura en Psicología, Pedagogía, INEF, Maestros, e incluso otras titulaciones siempre que se acreditara una "habilitación en Educación Social" del Colegio de educadoras y educadores sociales de Catalunya (CEESC,2026)[24], para poder trabajar como educador social. A partir de la creación del cuerpo de Educadores Sociales, todas las personas interinas en puestos de B1 Educador/a Social, ya no podrían acceder a un puesto de funcionario de carrera de diplomado/ada Educación Social, si no acreditaban la Diplomatura o Grado en Educación Social. Puesto que el proceso de funcionarización no se inicia hasta el 2007, muchas personas

[23] RESOLUCIÓ TRI/1596/2006, de 7 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008 (codi de conveni núm. 7900692)

[24] La "habilitación" fue un proceso transitorio en que personas que habían desarrollado trabajos de educador o educadora social y aunque no tuvieran la titulación correspondiente, podían obtener un reconocimiento para poder acceder a plazas de educadores sociales. No se consideraba, en ningún caso, una homologación oficial. Este proceso está directamente relacionado con la creación de un Colegio profesional en un territorio en concreto y se mantuvo vigente mientras se creaban los colegios profesionales de Educación Social en toda España, es decir, hasta el 2017, año que se creó el último Colegio en Cantabria. Fue entonces, cuando se finalizaron todos los procesos de "habilitación" (Eduso.net, 2026).

tuvieron que volver a estudiar el Grado en Educación Social para poder asegurarse una posibilidad de seguir trabajando.

A causa de la presión de la parte social, se permitió poder nombrar interinos funcionarios, que aunque no tuvieran la Diplomatura o Grado en Educación Social, pudieran trabajar, acreditando un tiempo mínimo de trabajo demostrable y exclusivamente en centros educativos de justicia juvenil de un mínimo de 3 años, según el artículo 7 de la Ley 24/2002, de 18 de noviembre, de creación de la especialidad de educación social en el cuerpo de diplomados de la Generalitat, y la titulación que le permite ocupar un puesto del grupo B, en el que se encuentra la categoría de diplomat/ada Educació Social, es decir, personas con título de ingeniero técnico, diplomado universitario de primer ciclo, de arquitecto técnico, de formación profesional de tercer grado o equivalente, según el artículo 19 del DECRET LEGISLATIU 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

Desde entonces han convivido dos colectivos que teniendo las mismas funciones se regulan con distintos criterios normativos, distintos derechos, afectando de manera notoria a la gestión diaria del personal educativo a nivel de permisos, horarios, retribuciones, y generando muchos conflictos por desigualdades.

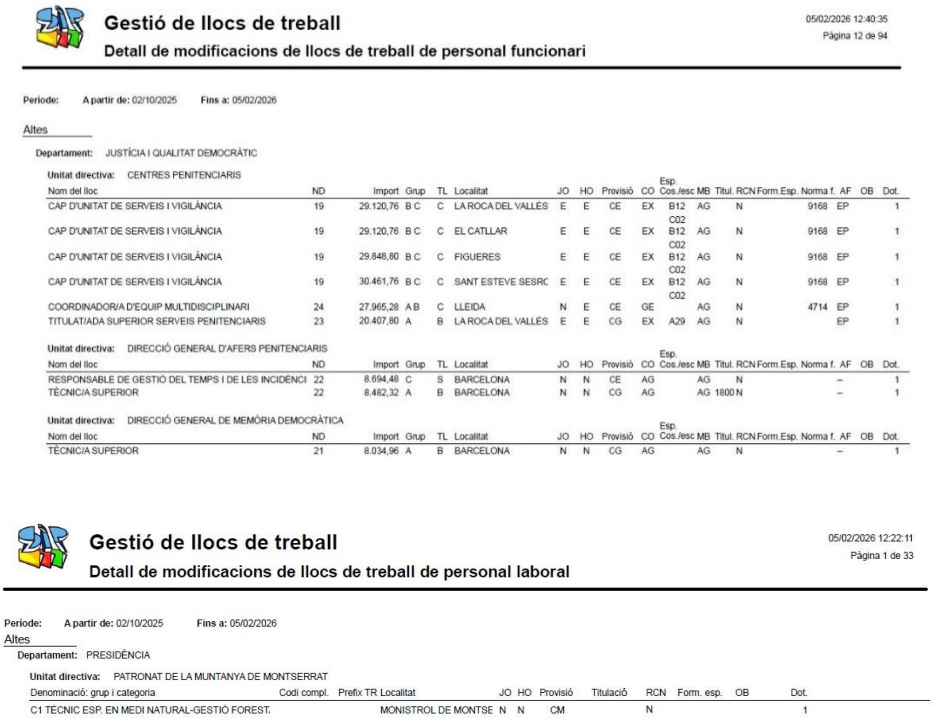
Tabla 13. *Personal B1 Educadores Sociales laborales indefinidos de centros educativos de Justicia juvenil*

A	B	C	F	L	N	P
UB	L	UBIC_UN_ORG/	PLRC_VINCLE_DESC	PLRC_COS_CATEGOR_D	LLOC_NOM	LLOC_CENT_TRE_NOM
046	L	D.G. D'EXECUCIO	LABORAL INDEFINIT	EDUCADOR SOCIAL	B1 EDUCADOR/A SOCIAL	CENTRE EDUCATIU CAN LLUPIÀ
046	L	D.G. D'EXECUCIO	LABORAL INDEFINIT	EDUCADOR SOCIAL	B1 EDUCADOR/A SOCIAL	CENTRE EDUCATIU L'ALZINA
046	L	D.G. D'EXECUCIO	LABORAL INDEFINIT	EDUCADOR SOCIAL	B1 EDUCADOR/A SOCIAL	CENTRE EDUCATIU L'ALZINA
046	L	D.G. D'EXECUCIO	LABORAL INDEFINIT	EDUCADOR SOCIAL	B1 EDUCADOR/A SOCIAL	CENTRE EDUCATIU L'ALZINA
046	L	D.G. D'EXECUCIO	LABORAL INDEFINIT	EDUCADOR SOCIAL	B1 EDUCADOR/A SOCIAL	CENTRE EDUCATIU ELS TIL·LERS
046	L	D.G. D'EXECUCIO	LABORAL INDEFINIT	EDUCADOR SOCIAL	B1 EDUCADOR/A SOCIAL	CENTRE EDUCATIU ELS TIL·LERS
046	L	D.G. D'EXECUCIO	LABORAL INDEFINIT	PROFESSOR	B1 EDUCADOR/A SOCIAL	CENTRE EDUCATIU ORIOL BADIA
046	L	D.G. D'EXECUCIO	LABORAL INDEFINIT	EDUCADOR SOCIAL	B1 EDUCADOR/A SOCIAL	CENTRE EDUCATIU L'ALZINA

Fuente: Extracción de la base de datos Click&Decide de la RLT del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

En la actualidad el personal educativo con vinculación laboral es mínimo y se corresponde a un total de 8 personas que están muy cerca de la jubilación. Momento en el que se dará de baja como un puesto de trabajo laboral y se dará de alta otro con vinculación funcionarial en la **Relació de Llocs de Treball dels empleats públics de la Generalitat de Catalunya (RLT)**

Tabla 14. *Relación de puestos de trabajo de los empleados públicos*



Gestió de llocs de treball
Detall de modificacions de llocs de treball de personal funcionari

05/02/2026 12:40:35
Pàgina 12 de 94

Període: **A partir de:** 02/10/2025 **Fins a:** 05/02/2026

Altes

Departament: JUSTÍCIA I QUALITAT DEMOCRÀTIC

Unitat directiva: CENTRES PENITENCIARIS

Nom del lloc	ND	Import	Grup	TL	Localitat	JO	HO	Provisió	CO	Esp. Cos./esc	MB	Titul.	RCN	Form.Esp.	Norma f.	AF	OB	Dot.
CAP D'UNITAT DE SERVEIS I VIGILÀNCIA	19	29.120,76	B C	C	LA ROCA DEL VALLÈS	E	E	CE	EX	B12 C02	AG		N		9168	EP		1
CAP D'UNITAT DE SERVEIS I VIGILÀNCIA	19	29.120,76	B C	C	EL CATLLAR	E	E	CE	EX	B12 C02	AG		N		9168	EP		1
CAP D'UNITAT DE SERVEIS I VIGILÀNCIA	19	29.848,80	B C	C	FIGUERES	E	E	CE	EX	B12 C02	AG		N		9168	EP		1
CAP D'UNITAT DE SERVEIS I VIGILÀNCIA	19	30.461,76	B C	C	SANT ESTEVE SESRC	E	E	CE	EX	B12 C02	AG		N		9168	EP		1
COORDINADOR/A D'EQUIP MULTIDISCIPLINARI	24	27.965,28	A B	C	LLEIDA	N	E	CE	GE		AG		N		4714	EP		1
TITULAT/ADA SUPERIOR SERVEIS PENITENCIARIS	23	20.407,80	A	B	LA ROCA DEL VALLÈS	E	E	CG	EX	A29	AG		N			EP		1

Unitat directiva: DIRECCIÓ GENERAL D'AFERS PENITENCIARIS

Nom del lloc	ND	Import	Grup	TL	Localitat	JO	HO	Provisió	CO	Esp. Cos./esc	MB	Titul.	RCN	Form.Esp.	Norma f.	AF	OB	Dot.
RESPONSABLE DE GESTIÓ DEL TEMPS I DE LES INCIDÈNCI	22	8.694,48	C	S	BARCELONA	N	N	CE	AG		AG		N		–			1
TÈCNIC/A SUPERIOR	22	8.482,32	A	B	BARCELONA	N	N	CG	AG		AG	1800	N		–			1

Unitat directiva: DIRECCIÓ GENERAL DE MEMÒRIA DEMOCRÀTICA

Nom del lloc	ND	Import	Grup	TL	Localitat	JO	HO	Provisió	CO	Esp. Cos./esc	MB	Titul.	RCN	Form.Esp.	Norma f.	AF	OB	Dot.
TÈCNIC/A SUPERIOR	21	8.034,96	A	B	BARCELONA	N	N	CG	AG		AG		N		–			1

Gestió de llocs de treball
Detall de modificacions de llocs de treball de personal laboral

05/02/2026 12:22:11
Pàgina 1 de 33

Període: **A partir de:** 02/10/2025 **Fins a:** 05/02/2026

Altes

Departament: PRESIDÈNCIA

Unitat directiva: PATRONAT DE LA MUNTANYA DE MONTSERRAT

Denominació: grup i categoria	Codi compl.	Prefix TR	Localitat	JO	HO	Provisió	Titulació	RCN	Form. esp.	OB	Dot.
C1 TÈCNIC ESP. EN MEDI NATURAL-GESTIÓ FOREST.			MONISTROL DE MONTSE	N	N	CM		N			1

Fuente: Generalitat de Catalunya, 2026, https://web.gencat.cat/ca/generalitat/govern-obert/transparencia/publicitat-activa/servidors-publics/relacio-de-llocs-de-treball-dels-empleats-publics

Actualmente, las bolsas de personal sustituto sólo se utilizan para la cobertura de sustituciones puntuales, ya que las de larga duración, como puede ser una maternidad, una reducción de jornada, una baja por incapacidad temporal larga, y posibles vacantes, actualmente se cubren a través del correspondiente anuncio en el **Portal ATRI.**

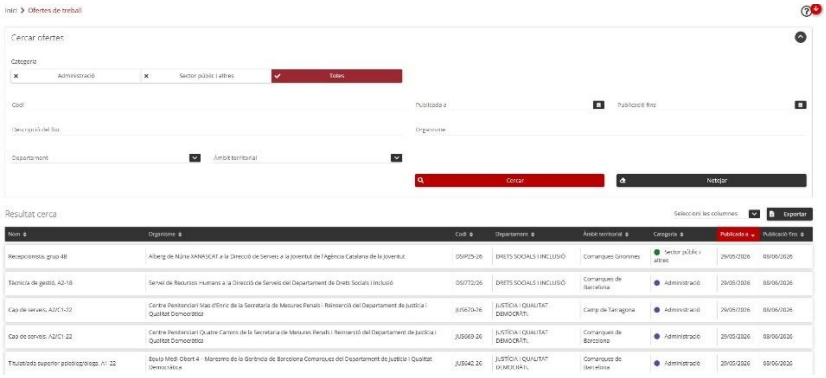
El portal ATRI es la plataforma web a la cual se accede desde la intranet corporativa para cualquier petición, consulta o gestión de cualquier aspecto en la vida profesional del empleado o empleada, como por ejemplo: permisos, ofertas de empleo, noticias y avisos, y accesos a plataformas y otras webs de la Generalitat u otras Administraciones. Todas las ofertas de empleo de los departamentos de la Generalitat de Catalunya y del sector público para cubrir vacantes con o sin reserva de plaza, o sustituciones de larga duración, se han de publicar en el portal ATRI, al cual todo el personal puede acceder con sus credenciales corporativas.

Figura 4. *Imagen del portal ATRI*



Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

Figura 5. *Captura de pantalla ofertas de empleo del portal ATRI*



Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

En cambio, las sustituciones puntuales, no se ofrecen a través del portal ATRI, sino a través de la gestión de una bolsa de candidatos que, tras haber superado un proceso de admisión, serán llamados en orden de puntuación para cubrir todas las sustituciones consideradas como puntuales que no se ofrecen a través del portal ATRI.

Cuando hablo de sustituciones puntuales, me refiero a todas las ausencias que se puedan generar, desde una indisposición por motivos de salud o por urgencia familiar, o problemas de desplazamiento por huelgas de transporte o algún fenómeno atmosférico. A menudo son sustituciones para un día en concreto y a veces son de una o dos horas.

Para ello resulta del todo indispensable el disponer de personas dispuestas a trabajar para ese mismo día. Otras ausencias previsibles, como las vacaciones o permisos personales, requieren un trámite temporalizado para gestionar las sustituciones; en caso contrario, se pueden anular permisos generando más malestar entre el personal de plantilla por no poder disfrutar de las vacaciones junto a sus familias.

Tabla 15. *Total incidencias sustituidas CEJJ 1r. semestre 2024*

LLOC_CENT_TRE_NOM	(Múltiples elements)			
Recompte de INCI_ESPECIFI_DESC		LLOC_NOM		
INCI_TIPUS_DESC	**INCI_ESPECIFI_DESC**	**B1 EDUCADOR/A SOCIAL**	**DIPLOMAT/ADA EDUCACIÓ SOCIAL**	**Total general**
ABSENCIA	ASSISTIR A CONSULTA MEDICA		208	208
	COMPENSACIO D'HORES	71	819	890
	D/T NO RECUPERABLE ART.14.2 D		2	2
	FLEXIB. HORÀRIA RECUPERABLE		42	42
	JUSTIFICADA	2	388	390
	MOTIUS DE SALUT (AMB SALDO)		85	85
	MOTIUS DE SALUT (MALAL.CRÒNICA		9	9
	PROVES DIAGNÒSTIQUES INVASIVES		9	9
	RISC LABORAL	1	7	8
ABSENCIA Total		74	1569	1643
INCAPACITAT TEMPORAL	ACCIDENT LABORAL		17	17
	ACCIDENT NO LABORAL		16	16
	MALALTIA COMUNA	22	619	641
	MALALTIA PROFESSIONAL		1	1
INCAPACITAT TEMPORAL Total		22	653	675
JUBILACIO PARCIAL		4		4
JUBILACIO PARCIAL Total		4		4
LLICENCIA	ASSUMPTES PROPIS NO REMUNERATS		7	7
	F. SINDICALS (ALLIBERAT PARCIA	35	746	781
	FUNC.SINDICALS (ALLIBERAT TOTA		6	6
LLICENCIA Total		35	759	794
MATERNITAT BIOLÒGICA			9	9
MATERNITAT BIOLÒGICA Total			9	9
PATERNITAT			11	11
PATERNITAT Total			11	11
PERMIS	ACCIDENT FAMILIAR		2	2
	ASSUMPTES PERSONALS	214	2697	2911
	ATENCIO FAMILIAR 2N. GRAU		5	5
	ATENDRE FILL DISCAPACITAT		8	8
	DEURE INEX.-CANDIDAT ELECTORAL		8	8
	DEURE INEXCUSABLE	4	166	170
	EXAMENS FINALS CENTRES OFICIAL		29	29
	FLEXIBILITAT HORARIA RECUPERAB	1	21	22
	HOSPITALITZACIO FAMILIAR	3	166	169
	LACTANCIA		3	3
	LACTANCIA COMPACTADA TOTAL		6	6
	MALALTIA GREU DE FAMILIAR		2	2
	MATERNITAT PER ADOPCIO O ACOLL		3	3
	MATRIMONI	1	8	9
	MATRIMONI FILL/FAMILIAR FINS 2	1	2	3
	MORT D'UN FAMILIAR		17	17
	PROVES DEF. ALLIBERATORIES	2	35	37
	TRASLLAT DE DOMICILI		15	15
PERMIS Total		226	3193	3419
PREMI SERVEIS PRESTATS		10	33	43
PREMI SERVEIS PRESTATS Total		10	33	43
REDUC. VOLUNTARIA JORNADA			4	4
REDUC. VOLUNTARIA JORNADA Total			4	4
REDUCCIO DE JORNADA	CURA DE FILL < 12 ANYS/CURA FA		7	7
	CURA FILL MENOR DE SIS ANYS		46	46
	FAMILIAR DISCAPACITAT = O >65%		11	11
REDUCCIO DE JORNADA Total			64	64
RISC LABORAL		1	27	28
RISC LABORAL Total		1	27	28
VACANCES		70	1156	1226
VACANCES Total		70	1156	1226
Total general		442	7478	7920

Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2024

5.1.1. La Bolsa de personal laboral del Departament de Justícia

Con anterioridad a la actual bolsa, existía otra para todo el personal laboral en el Departamento de Justicia, que incluía todas las categorías detalladas en el VI Convenio colectivo por RESOLUCIÓ TRI/1596/2006, de 7 de abril, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del VIè Convenio Colectivo único del personal laboral de Catalunya para el período 2004-2008 (código de convenio núm. 7900692). Para poder trabajar como interino y realizar sustituciones de cualquier categoría laboral, era (y sigue siendo para las categorías existentes laborales) requisito indispensable formar parte de la bolsa de personal laboral del Departament de Justícia.

Para poder formar parte de la bolsa de personal laboral en la categoría de B1 Educador/a Social, se requería ser admitido de manera reglamentaria superando un proceso público y constar como candidato en la categoría presentada. Para ello se debía presentar y registrar la solicitud para formar parte de la bolsa (que estaba abierta todo el año) y disponer de la titulación y/o habilitación de educador/a social. El nivel de catalán, requisito indispensable para poder ocupar un puesto de trabajo como funcionario de carrera en la Generalitat de Catalunya, no se exigía de manera previa, ya que para los interinajes o contratos de duración determinada temporales, se ofrecía la posibilidad, a quienes no dispusieran del nivel de catalán, de hacer una prueba de conocimientos antes de empezar a trabajar. Los procesos de admisión de nuevos candidatos se realizaban aproximadamente cada seis u ocho meses. Una vez superado el proceso, se les incluía en la bolsa en orden de puntuación obtenida, que cada año se actualizaba en función del tiempo trabajado.

Sólo se utilizaba para cubrir las substituciones de larga duración, como las bajas por maternidad y consiguientes permisos, así como los interinajes por reserva o por vacante. Es decir, las sustituciones puntuales de corta duración, las cubrían directamente el propio personal administrativo desde cada centro educativo sin más requisito para los candidatos que disponer de alguna de las titulaciones permitidas, y haber solicitado formar parte de la bolsa de trabajo de personal laboral en la categoría de educador social, aunque no se hubiera

finalizado la convocatoria de admisión de nuevos candidatos para sustituir al personal educativo. A causa de la urgencia de disponer de candidatos para las sustituciones, esta manera resultaba muy beneficiosa porque permitía a los centros educativos gestionar de manera inmediata las sustituciones que surgían en el día a día, sin tener que esperar a disponer del resultado de una convocatoria, que a veces podía tardar más de 6 meses en resolverse. La necesidad de sustitución era diaria y la disponibilidad de los sustitutos era del todo indispensable. Si una persona solicita trabajar con disponibilidad inmediata pero no puede empezar a trabajar para hacer una sustitución de un solo día, y ha de esperarse 6 meses, era muy posible que encontrara trabajo en otro sitio y con mejores condiciones y finalmente renunciara a formar parte de la bolsa de sustitutos.

El criterio para asignar las plazas vacantes, de reserva o sustitución de larga duración del personal educativo y laboral de los centros adscritos a la DGEPCJJ, se basaba únicamente en ofrecer a la persona con más tiempo trabajado, o sea, más antigüedad como educador social en centros educativos de justicia juvenil tenía, estaba disponible en ese momento, es decir, que no estuviese ocupado o, que estándolo, le supusiera una mejora laboral. Las mejoras laborales que se aceptaban eran por pasar de un contrato a tiempo parcial a uno de jornada completa, o pasar de una sustitución puntual a un interinaje por vacante i/o reserva. Estos procesos de cobertura de plazas vacantes con personal educativo de la DGEPCJJ interino se permitieron hasta el año 2006, cuando ya se empezaron a ofrecer a través del portal del empleado.

En el caso de los educadores sociales ya no se utiliza, puesto que actualmente solo quedan 8 educadores sociales con vinculación laboral, y sus ausencias se cubren con las personas disponibles en la Lista única para incorporar educadores sociales en centros educativos. Sigue estando vigente para el resto de las categorías laborales del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica.

5.1.2. La Bolsa o "Lista de personas candidatas para hacer sustituciones de educadores sociales en los centros educativos adscritos a la DGEPCJJ del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica"

La primera convocatoria pública para el acceso al cuerpo de educación social de la Generalitat de Catalunya tiene lugar con la RESOLUCIÓ GAP/2156/2007, de 9 de julio, de convocatoria del proceso selectivo, turno de reserva especial, para el acceso al cuerpo de diplomatura de la Generalitat de Catalunya, educación social, para el personal laboral fijo del Departament de Justícia (núm. de registro de convocatoria 147). Y se resuelve con la RESOLUCIÓ GAP/540/2008, de 21 de febrero, de nombramiento de funcionarios, turno de reserva especial, del cuerpo de diplomatura de la Generalitat de Catalunya, educación social (núm. de registro de convocatoria 147). En esta convocatoria de turno de reserva especial estaba destinada al personal laboral indefinido que de manera voluntaria quisiera pasar a ser funcionario de carrera.

La siguiente convocatoria pública para el acceso al cuerpo de educación social de la Generalitat de Catalunya, tiene lugar en el 2012, por RESOLUCIÓ JUS/1862/2012, de 17 de septiembre, de convocatoria de concurso general de méritos y capacidades limitado al personal de ámbitos determinados de los centros educativos de justicia juvenil Montilivi de Girona y Els Til·lers de Mollet del Vallès para la provisión de puestos de trabajo de diplomado/ada, educación social, del Departament de Justícia (convocatoria de provisión núm. JJ/001/2012), a causa del cierre de los centros educativos de Montilivi y Els Til·lers, que tal como se ha explicado anteriormente, se generaron tantas plazas nuevas, en el resto de centros educativos y otras unidades de la DGEPCJJ, como plazas que desaparecían por el cierre de los centros. Esta convocatoria no se realizó en turno de reserva especial, sino de manera abierta para toda aquella persona que reuniera los requisitos para ocupar los puestos convocados. Y el resultado fue que algunas de las personas con más experiencia como educadores sociales en centros educativos de justicia juvenil, quedaron sin trabajo.

Puesto que se tenía que seguir sustituyendo al personal educativo funcionario, se pactó con la parte social generar una lista para las 65 personas que habían superado el

proceso, pero habían quedado sin plaza. Es decir, se creó una lista de personas para cubrir las vacantes, reservas o sustituciones de larga duración, con el propósito de ocupar no solo a los que llevaban más de 20 años trabajando como educadores sociales, sino también a aquellos que habiendo superado el proceso no obtuvieron una plaza fija. Este proceso se plasmó en un proceso interno a través de la convocatoria JUS/368/12, en el que las personas resultantes sin plaza fueron convocadas para presentar su solicitud e indicar los centros preferentes para trabajar. Este proceso JUS/368/12 finalizó con el Acuerdo entre el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya y los representantes de las organizaciones sindicales integrantes del grupo de trabajo derivado de la Mesa General de Negociación del empleado público sobre los criterios para la creación y el funcionamiento de una bolsa de trabajo para cubrir necesidades de personal educador social con las personas participantes en el proceso JUS/368/12.

Se puede decir que este fue el origen de la creación de una lista de personas candidatas que pasaría a ser la "bolsa actual" para cubrir las sustituciones del personal educativo en los centros adscritos a la DGEPCJJ. Desde la resolución de este proceso, y debido a la constante falta de personal educativo y la necesidad de disponer de personas candidatas para cubrir las ausencias del personal educativo, se convocaron más anuncios en el portal ATRI para seleccionar candidatos que tuvieran disponibilidad inmediata. Todas las personas que superaban el proceso:

- superar una entrevista
- acreditar la titulación de Grado en Educación Social o equivalente
- acreditar el nivel C1 de catalán
- aportar el certificado negativo del Registro de delincuentes sexuales[25] ,

[25] Desde el 2015 "*será requisito para el acceso y ejercicio a la profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores que acredite el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores. Así como por trata de seres humanos. …, mediante la aportación de una certificación negativa del registro central de delincuentes sexuales"*. (apartado 5 del artículo 13 de la LO 1/1996, añadido por Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, la cual, modifica el artículo 13 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, modificación del Código Civil y de la Ley de enjuiciamiento civil)

pasaban a formar parte de una lista ordenada en función de la puntuación resultante. Cada proceso se iba añadiendo a continuación del anterior, pero cada uno estaba ordenado por puntuación resultante en cada uno de los procesos. En menos de 4 años, se realizaron 4 procesos de admisión de candidatos para sustituir el personal educativo de los CEJJ, y el resultado no fue óptimo. De un total de 257 personas candidatas para hacer sustituciones, tan sólo había 20 personas disponibles para 7 centros educativos y los 2 grupos de convivencia con un total de 250 educadores sociales (aproximadamente) a sustituir.

Tabla 16. *Recuento de candidatos para sustituir al personal educativo de los CEJJ (2016)*

Recompte de Posició	CONVOCATÒRIES				
ESTAT CANDIDAT	JUS/368/12	JUS/147/13	JUS/207/2014	JUS/162/16	Total general
NO ACTIU	**62**	**66**	**55**	**37**	**220**
No disponible	62	66	55	37	220
ACTIU	**3**	**12**	**10**	**12**	**37**
No disponible	2	6	3	6	17
Disponible	1	6	7	6	20
Total general	**65**	**78**	**65**	**49**	**257**

Fuente: Llista de candidats per fer substitucions als educadors socials de justícia juvenil del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2016

Resultaba imposible poder cubrir las ausencias del personal, así se ofrecieron otras opciones para cubrir las ausencias, como la realización de horas extras del personal estructural o la autorizando la compatibilidad para ocupar dos puestos de trabajo. Y el 17 de mayo de 2016 se creó la "Lista de personas candidatas para hacer sustituciones de educador/a social en los CEJJ adscritos a la DGEPCJJ" con el resultado de los procesos resueltos hasta el momento.

Los siguientes procesos aportaron más candidatos, pero el resultado era que más de 2/3 de las personas que constaban inscritas para hacer sustituciones puntuales y con carácter de disponibilidad inmediata, estaban en suspensión. De un total de casi 700 personas, tan solo estaban disponibles para hacer las sustituciones unas 240 personas.

Tabla 17. *Total personas candidatas Bolsa sustituciones 2020*

Columna1	JUS 368 2012	JUS 147 2013	JUS 207 2014	JUS 162 2016	JUS 211 2017	JUS 361 2017	JUS 419 2018	JUS 067 2019	JUS 303 19	JUS 505 2019	JUS 133 2020	TOTAL
TOTAL candidats	65	78	65	49	58	64	41	30	20	76	129	675
NO DISPONIBLES/ NO ACTIUS **	62	62	53	38	29	29	19	4	-40	12	42	310
candidats EN ACTIU	3	16	12	11	29	35	22	26	60	64	87	365
dels candidats en ACTIU, en SUSPENSIÓ = no disponibles	2	9	3	6	15	13	8	10	15	11	33	125
DISPONIBLES: dels candidats en ACTIU, els que ara no estan ocupats	1	7	9	5	14	22	14	16	45	53	54	**240**

** SUSPENSIÓ = tenen feina "fixa" + no estan disponibles per fer substitucions + IT/MATERNITATS ...

Fuente: Llista de candidats per fer substitucions als educadors socials de justícia juvenil del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2020

El 22 de abril de 2022 se firmó un nuevo Acuerdo que derogó el del 2016, y se actualizaron algunos méritos y las condiciones de formar parte de cada grupo de los tres en que constan los candidatos. Este acuerdo sigue vigente en la actualidad. Pero con lo expuesto se evidencia la falta de personal para hacer sustituciones, sobre todo en el período vacacional de verano.

La Lista única para incorporar educadores sociales en centros educativos es pública con un total de 432 personas candidatas para hacer sustituciones, pero menos de la mitad están realmente disponibles para trabajar.

Actualmente, la bolsa sigue abierta y en proceso de admisión de nuevos candidatos en trámite: Lista de educadores sociales para sustituciones en centros educativos de justicia juvenil, pero el proceso para admitir nuevos candidatos resulta extenso y muchas de las personas que se presentan para formar parte de la lista de educadores sociales, ya están trabajando cuando el proceso finaliza; el tiempo medio de cada proceso desde que se presentan las solicitudes hasta que se resuelve es de casi 12 meses.

Tabla 18. *Duración proceso admisión nuevos candidatos para la lista de educadores sociales para hacer sustituciones en centros educativos dejusticia juvenil*

Convocatoria JUS/236/2022, de 10 de mayo de 2022					
plazo fechas presentación de solicitudes	**lista provisional admitidos y excluidos**	**lista definitiva admitidos y excluidos**	**lista resultados provisionales**	**lista resultados definitivos**	**tiempo transcurrido total en meses**
Del 10 al 24 de mayo de 2022	26/05/2022	13/06/2022	21/07/2022	22/09/2022	4,5
Del 25 de mayo al 28 de septiembre de 2022	03/10/2022	24/10/2022	25/11/2022	19/12/2022	7
Del 29 de septiembre de 2022 al 28 de febrero de 2023	03/04/2023	02/05/2023	28/06/2023	24/07/2023	10
Del 1 de marzo de 2023 al 15 de febrero de 2024	27/02/2024	21/03/2024	03/05/2024	03/07/2024	17
Del 16 de febrero de 2024 al 28 de febrero de 2025	19/03/2025	29/04/2025	04/06/2025	29/07/2025	16
Del 1 de marzo de 2025 al 28 de febrero de 2026	18/03/2026	22/04/2026	03/06/2026		16
				media tiempo transcurrido en meses	**11,75**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la lista de candidatos para hacer substituciones de educadores sociales de la DGEPCJJ del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica (2026)

Este es el motivo más frecuente de deserción de la lista de educadores sociales para hacer sustituciones.

5.2.MAPA DE CENTROS Y REPARTO DE EDUCADORES SOCIALES POR RATIOS

Otra de las grandes propuestas que se ha aplicado para evitar la falta de personal educativo en los centros adscritos a la DGEPCJJ del ámbito de ejecución penal, fue el establecimiento de un nuevo "Mapa de centros"[26] en el que se implantaron nuevas fórmulas de trabajo como las plantillas operativas garantizadas[27] y las "forquilles" de ocupación[28], con

[26] **"Mapa de centros"**, es la visualización del reparto por cada centro de profesionales en función de la población reclusa e interna.

[27] La **plantilla operativa garantizada** ha de ser siempre la suficiente necesaria para poder atender las plazas ocupadas del cada centro educativo, por ello está relacionada con la ocupación del centro a través de las "forquillas" de ocupación.

[28] **"Forquilles" de ocupación:** son los tramos en los que se repartió la ocupación de internos para determinar cuántos educadores sociales eran necesarios y garantizar el "mínimo presencial" para atender la ocupación real de cada centro, cumplir y dar respuesta a todas las funciones, situaciones y casuísticas que se puedan originar en cada módulo de cada centro educativo. El cálculo se realizó manteniendo una ratio de menores internados/educador y el número de unidades o módulos de cada centro.
Por ejemplo, en el CE Can Llupià se pasaría de una ratio de 5.4 (120 internos/22 educadores) a 4.7 (76 internos/16 educadores)

el objetivo no solo de reducir las sustituciones del personal educativo, sino la de reducir el coste económico de una plantilla sobredimensionada.

Antes de su aplicación, la plantilla estructural de los centros estaba diseñada para garantizar la plantilla para una ocupación máxima de internos pero que en los últimos años había sido inferior a la prevista, desde que en el 2012 se decidió cerrar algunes centros educativos, y los juzgados decidieron no cargar tanto al sistema del ámbito de ejecución penal, dejando de enviar a muchos menores con cargas delictivas a los centros educativos y poniéndolos a disposición de otros órganos o unidades de Medidas Penales Alternativas, donde los menores y jóvenes que han cometido algún delito no se les internaba, pero sí se les aplicaba otras medidas penales alternativas de cumplimiento de condena.

Con las ocupaciones de internos tan bajas, no era necesario garantizar el máximo de educadores de ese módulo, por ejemplo, de 22 educadores en el CE Can Llupià, y se pasó a garantizar un nuevo mínimo presencial[29] según la ocupación interna.

Para definir el nuevo mínimo presencial se tuvo en cuenta el promedio de la población interna del año 2021 y primeros meses del 2022.

Tabla 19. *Cambio de mínimo presencial según el promedio de la ocupación de internos por cada centro educativo*

Mapa actual, Evolució de l'ocupació, Nou mapa de centres

Tipus de plaça	Distribució actual de places Mapa actual	Ocupació mitjana Any 2021	Ocupació mitjana Gener-Abril 2022	Nova distribució de places Nou mapa
Places en centres tancats				
Places de Nois	**277**	**161**	**161**	**207**
Can Llupià	120	69	67	76
L'Alzina	90	54	56	76
El Segre	45	26	27	40
Montilivi	22	12	11	15
Places de Noies	**25**	**13**	**12**	**25**
Centre Els Til·lers	25	13	12	25
Places en centres oberts	**26**	**12**	**16**	**26**
Folch i Torres	12	5	7	12
Oriol Badia	14	7	9	14
Places en centre terapèutic	**20**	**15**	**14**	**20**
Unitat Terapèutica de Els Til·lers	20	15	14	20
TOTAL	**348**	**202**	**203**	**278**

Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia

5

Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2022

[29] El **"Mínimo presencial"** de educadores sociales se marcó en función del promedio de los últimos años de población interna para cada centro educativo.

(Véase como ejemplo el centro educativo CE Can Llupià en la siguiente tabla)

Tabla 20. *Distribución de educadores por turno y unidad en el mapa anterior y el nuevo mapa de centros*

Distribució dels educadors per torns i unitats en el mapa actual i en el nou mapa de centres

CAN LLUPIA	DISTRIBUCIÓ D'EDUCADORS PER UNITATS AMB 120 PLACES							DISTRIBUCIÓ D'EDUCADORS PER UNITATS AMB 76 PLACES						
Unitat	COMUN.	INGRES	UNI 1	UNI 2	UNI 3	UNI 4	TOTAL	COMUN.	INGRES	UNI 1	UNI 2	UNI 3	UNI 4	TOTAL
Places menors	0	0	30	30	30	30	120	0	0	23	23	15	15	76
Educadors														
Educadors MATI	1	1	5	5	5	5	22	1	1	4	4	3	3	16
Educadors TARDA	1	1	5	5	5	5	22	1	1	4	4	3	3	16
Educadors CAP SETMANA	1	1	5	5	5	5	22	1	1	4	4	3	3	16
Educadors NIT	0	2	2	2	2	2	10	0	2	2	2	2	2	10
Total Educadors	3	5	17	17	17	17	76	3	5	14	14	11	11	58

Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2022

Se puede observar cómo cambia el mínimo presencial según la población interna de cada unidad, y permite hacer frente a todas las ausencias de personal que generaban un déficit de personal educativo para hacer substituciones, sobre todo en el periodo vacacional donde aumentaba de manera exponencial las ausencias de la plantilla. De esta manera se dejaba un amplio margen de "exceso" de educadores para poder hacer frente al gran volumen de incidencias del personal que situaban de forma recurrente al centro educativo por debajo del mínimo presencial con el consiguiente riesgo que comportaba y sin tener que activar la "crida" de la bolsa de sustitutos de educadores sociales, reduciendo los costes que se generan con las nuevas contrataciones temporales o las retribuciones de horas extraordinarias del personal de plantilla. Sigamos con el ejemplo del CE Can Llupià, en la siguiente tabla se establecen las "forquillas" de ocupación con el mínimo presencial marcado en color verde, es decir, el límite del nuevo mínimo presencial distribuido según la población interna:

Tabla 21. *Educadores sociales necesarios según la "forquilla" de ocupación en el nuevo mapa de centros*

Educadors necessaris presencials segons forquilles d'ocupació

CENTRE	OCUPACIÓ	OCUPACIÓ	OCUPACIÓ	OCUPACIÓ	OCUPACIÓ	OCUPACIÓ	OCUPACIÓ	OCUPACIÓ	OCUPACIÓ	OCUPACIÓ
CAN LLUPIÀ	120-114	113-107	106-100	99-93	92-85	84-77	76-69	68-61	60-46	45 o menys
	22	21	20	19	18	17	16	15	14	12
Educadors mínims presencials M/T/CSF	Ingressos 1	Ingressos 1	Ingressos 1	Ingressos 1	Ingressos 1	Ingressos 1	Ingressos 1	Ingressos 1	Ingressos 1	Ingressos 1
	Comunic. 1	Comunic. 1	Comunic. 1	Comunic. 1	Comunic. 1	Comunic. 1	Comunic. 1	Comunic. 1	Comunic. 1	Comunic. 1
	Unitat A (30) 5	Unitat A (30) 5	Unitat A (30) 5	Unitat A (30) 5	Unitat A (23) 4	Unitat A (23) 4	Unitat A (23) 4	Unitat A (23) 4	Unitat A (15) 3	Unitat A (15) 4
	Unitat B (30) 5	Unitat B (30) 5	Unitat B (30) 5	Unitat B (23) 4	Unitat B (23) 4	Unitat B (23) 4	Unitat B (23) 4	Unitat B (15) 3	Unitat B (15) 3	Unitat B (15) 3
	Unitat C (30) 5	Unitat C (30) 5	Unitat C (23) 4	Unitat C (23) 4	Unitat C (23) 4	Unitat C (23) 4	Unitat C (15) 3	Unitat C (15) 3	Unitat C (15) 3	Unitat C (15) 3
	Unitat D (30) 5	Unitat D (23) 4	Unitat D (23) 4	Unitat D (23) 4	Unitat D (23) 4	Unitat D (15) 3	Unitat D (15) 3	Unitat D (15) 3	Unitat D (15) 3	Unitat D (0) *
Educadors mínims presencial Nit	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
totals educadors s/ocupació	76	73	70	67	64	61	58	55	52	44

Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2022

Por ejemplo, en el CE Can Llupià, diseñado para una ocupación máxima de 120 internos con una plantilla de 22 educadores sociales por turno (mañana – tarde – noche – fines de semana y festivos), cuando la ocupación se situaba entre la franja de 61 a 68 internos, resultaba que el mínimo presencial era de 15 educadores por turno, y al dejarse como criterio el de mantener la dotación estructural con una ocupación de 76 internos, había un diferencial "sobrante" de 7 educadores por turno.

El "mapa de centros" se implantó el 31 de mayo de 2022 como resultado de más de dos años de trabajo, reuniones y acuerdos con la parte social, para establecer como medida de racionalización de recursos, establecer un sistema de sustituciones que fluctuase de acuerdo con los datos de ocupación y no mantener la dotación de la estructura cuando la ocupación era más baja, ya que producía un decalaje muy grande entre la dotación de educadores sociales contratados y la dotación necesaria para llegar al mínimo presencial.

Hay que concretar que al hablar de la dotación de estructura y de la plantilla operativa garantizada, no solo se aplicaba para cubrir las ausencias temporales del personal educativo, como vacaciones, bajas de incapacidad temporal, excedencias, o cualquier otra incidencia, sino también nos referimos a las plazas estructurales de la plantilla causadas por renuncias de los interinos, por las comisiones de servicio del personal funcionario de plantilla, es decir, de las vacantes que dejaban cuando se iban del centro educativo a un centro penitenciario o a cualquier otra entidad adscrita o no a la Generalitat de Catalunya.

La plantilla de educadores sociales perdió una media de 8 a 10 puestos de trabajo debido a que siempre que la plantilla estructural garantizada estuviese en el límite de 58 educadores, en el caso del CE Can Llupià, no se cubría ninguna plaza que quedara vacante, ya que el mínimo a garantizar era de 58 educadores: 76 educadores de plantilla – 58 educadores plantilla estructural garantizada = 18 educadores que el CE Can Llupià perdió en dos años.

Este nuevo mapa de centros funcionó aproximadamente dos años hasta que tras unas elecciones autonómicas se cambió la dirección política del Departament de Justícia, cambió la nomenclatura a Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, y una de las primeras actuaciones que se llevaron a cabo fue la derogar el sistema implantado del nuevo mapa de centros puesto que no redujo las ausencias del personal educativo, y al igual que los gastos en personal y la rotación del personal, fueron en aumento.

Actualmente se cubren todas las ausencias que se generan, aunque la problemática sigue siendo la falta de personal educativo para hacer sustituciones.

5.3. AUTORIZACIÓN DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

La pérdida de plantilla y el malestar no sólo perduraron, sino que las ausencias seguían aumentando. Al no disponer de suficiente personal educativo substituto, y no poder cubrir las vacantes hasta que se bajara del límite del mínimo presencial, se optó por ofrecer la posibilidad de hacer "horas extraordinarias"[30] a todo el personal de estructura, es decir, a funcionarios de carrera o personal funcionario interino, aunque no formaran parte de la plantilla estructural, es decir, personal substituto.

El III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, de 15 de noviembre de 2005, además de definir las horas extraordinarias, también las limita y se acordó reducirlas al mínimo (excepto en casos de fuerza mayor) pero con la única posibilidad de compensarlas con horas libres de trabajo con las equivalencias correspondientes[31], con la finalidad de seguir una política solidaria, debido a la época de crisis económica que se vivía en esos años.

De acuerdo con lo establecido en el Decret 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalitat, en su artículo 6, de servicios extraordinarios, las horas extraordinarias están terminantemente prohibidas con carácter general, pero permite de manera excepcional y por motivos

[30] Las **"Horas extraordinarias"**, reguladas en el punto 6.7 de la Resolución TRI/3345/2005, de 15 de noviembre, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, tienen la consideración de horas extraordinarias "normales" las que se realicen como consecuencia de la prolongación, antes o después, pero si consecutiva de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora. Tienen la consideración de horas extraordinarias "nocturnas" las realizadas como consecuencia de la prolongación, antes o después, pero si consecutiva de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora, en la franja horaria entre las 22 y las 6 horas. Y tienen la consideración de hora extraordinaria "festivas" las que se realicen en un día de descanso.

[31] La equivalencia de las horas extraordinarias era:

- 1 hora normal se compensa con 1,5 horas
- 1 hora festiva se compensa con 1,75 horas.
- 1 hora nocturna se compensa con 1,75 horas.

extraordinarios y/o por causa de fuerza mayor que los secretarios y secretarias generales de los departamentos correspondientes puedan autorizarlas debiendo quedar la necesidad correctamente acreditada mediante los informes justificativos.

Esta solución de compensar las horas trabajadas en horas libres no resultaba nada práctica para los centros educativos, puesto que estaban generando más ausencias del personal educativo. Por este motivo, se autorizaron a ser remuneradas si la unidad orgánica correspondiente así lo hubiera decidido y justificado, según la Instrucción 1/2014, por la cual se establecen los criterios y el procedimiento para tramitar los servicios extraordinarios en el Departamento de Gobernación y Relaciones Institucionales; esta Instrucción se extendió a todos los Departamentos de la Generalitat, a través de la Ley 2/2015, de 11 de marzo, de presupuestos de la Generalitat para el 2015, en su artículo 29, sobre retribuciones variables en función de objetivos, y gratificaciones y horas extraordinarias, que regula que "*Con carácter excepcional, se pueden compensar económicamente los servicios extraordinarios y las horas extraordinarias en los supuestos expresamente autorizados por la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal*". Puesto que el personal educador social (funcionario y laboral) han de garantizar la atención de los menores en los centros educativos las 24 horas del día durante los 365 días del año, y deben cubrir las incidencias que no se han podido sustituir por la inmediatez de la necesidad de la contratación y la falta de personal en aquel momento en el centro, están debidamente justificadas y autorizadas para su liquidación económica.

Estas horas extraordinarias que inicialmente el personal educativo aceptaba a realizarlas (el único personal que estaba autorizado a realizarlas y siempre a petición de la empresa, en este caso, el o la gerente o el director o directora del centro educativo con su reglamentario expediente de tramitación), resultaron durante unos años, la solución para cubrir las ausencias no previsibles que se generaban en el colectivo. El personal que estaba en activo y dispuesto a trabajar horas extraordinarias normales, nocturnas o festivas, cubrían aquellas ausencias que resultaba imposible cubrir con personal substituto por falta de este. Se les retribuía económicamente, pero las horas extraordinarias que se liquidaban ascendieron en el 2023 a un total de 470 horas y 45 minutos, con un total de retribuciones de 10.475,59€.

Tabla 22. *Total de horas extraordinarias del personal educativo de justicia juvenil 2023*



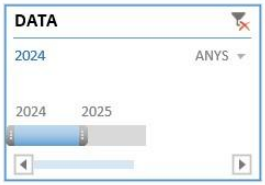
Etiquetes de fila	Suma de HEXT	Hores diürnes: 19,13€/hora	Hores nocturnes: 23,51€/hora	Hores Festives: 23,51€/hora	TOTAL
⊞CE CAN LLUPIÀ	398:39:00	124,43	76,42	197,92	398,77
⊞CE EL SEGRE	19:30:00	0	6	13,5	19,5
⊞CE FOLCH I TORRES	6:50:00	6,67	0,17	0	6,84
⊞CE MONTILIVI	30:59:00	4	8,73	18,25	30,98
⊞CE TIL·LERS	14:40:00	0	0,58	14,08	14,66
Total general	470:38:00	135,1	91,9	243,75	470,75

Total retribucions	2.584,46 €	2.160,57 €	5.730,56 €	10.475,59 €

Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2023

Y en el 2024 casi se duplicaron:

Tabla 23. *Total de horas extraordinarias del personal educativo de justicia juvenil 2024*



Etiquetes de fila	Suma de HEXT	Hores diürnes: 19,62€/hora	Hores nocturnes: 24,11€/hora	Hores Festives: 24,11€/hora	TOTAL
⊞CE FOLCH I TORRES	24:55:00	11,92	1	12	24,92
⊞CE TIL·LERS	20:10:00	4,17	16	0	20,17
⊞CE ALZINA	612:48:00	23,55	12,1	568,67	604,32
⊞CE CAN LLUPIÀ	63:50:00	29,33	0	45	74,33
⊞CE O.BADIA	52:25:00	55,83	0	0	55,83
Total general	774:08:00	124,8	29,1	625,67	779,57

Total retribucions	2.448,58 €	701,60 €	15.084,90 €	18.235,08 €

Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2024

En la actualidad, las horas extraordinarias siguen aumentando como clara evidencia de la falta de educadores sociales para cubrir todas las ausencias del personal educativo en los

centros de justicia juvenil de la DGEPCJJ, y sigue siendo una de las opciones más seguras para no dejar en descubierto la plantilla en activo.

5.4. ACORD DE GOVERN "COMPATIBILIDAD EDUCADORES SOCIALES

En el 1984, se publica la primera ley sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas en España con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre. La ley establece un marco normativo para que los empleados públicos puedan compaginar otras actividades profesionales o laborales siempre que no haya conflicto de intereses y se efectúe en razón del interés público. Todo es debido a la regulación básica estatal en que un empleado público no puede ocupar 2 puestos a la vez de acuerdo con el principio de la dedicación del personal al servicio de las administraciones públicas a un solo puesto de trabajo inspirado en el preámbulo de la Ley 53/1984 y regulado en su artículo 1, que establece que el personal comprendido en su ámbito de aplicación no podrá compatibilizar sus actividades con un segundo puesto, cargo o actividad en el sector público, salvo las excepciones previstas legalmente.

La Ley 53/1984 cumplimenta los mandatos de acuerdo con los artículos 103.3 de la Constitución Española, que determina que "*la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones*". La ley delimita qué actividades y en qué manera su pueden o no compatibilizar, y a grandes rasgos se autorizaría siempre que:

- No exista coincidencia de horarios
- No afecte al cumplimiento de las funciones u obligaciones públicas
- No exista conflicto de intereses
- La actividad privada sea compatible con el cargo
- Mediante solicitud previa y autorización expresa

La Ley 53/1984 configura un régimen básico para todas las Administraciones Públicas, pero permite a las comunidades autónomas españolas desarrollar y ejecutar la normativa dentro de su ámbito competencial respetando los principios y limitaciones por legislación básica estatal, según el artículo 149.1, 18 de la Constitución Español, que regula la competencia exclusiva del Estado en diferentes materias, entre las cuales está "*Las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas; el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas; legislación sobre expropiación forzosa; legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones públicas*". Es decir, la Generalitat de Catalunya puede regular cómo se solicita, qué órgano resuelve y cómo se controla. Para ello, la Ley 21/1987, de incompatibilidades del personal de la Generalitat de Catalunya constituye el desarrollo autonómico de la Ley 53/1984, concretando su aplicación al personal al servicio de la Generalitat y entidades del sector público catalán.

Únicamente se puede ocupar un segundo puesto público si así lo requiere el interés público y mediante Acuerdo del Gobierno autonómico. De acuerdo con el artículo 4.1 de la Ley 21/1987 establece que sólo se puede ejercer una segunda actividad en el sector público por interés del propio servicio, y según el artículo 4.8 de la misma Ley, ese "interés público" sólo lo puede determinar y acordar el "Consell Executiu", es decir, el gobierno autonómico.

En el caso que nos lleva, el Departament de Justícia autorizó la compatibilidad para que únicamente las personas sustitutas de los educadores sociales de los centros educativos de Justicia juvenil puedan solicitar la compatibilidad con otra sustitución en el mismo centro educativo u otro adscrito a la DGEPCJJ o a la Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia (DGAIA), mediante el Acuerdo GOV/77/2023, de 28 de marzo, por el cual se prorroga el Acuerdo GOV/39/2021, de 30 de marzo, en los términos del Acuerdo GOV/72/2022, de 12 de abril, por el cual se declara de **interés público la compatibilidad para las personas sustitutas que prestan servicios como educadores sociales en los centros educatives de justicia juvenil de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil** del Departament de Justícia, Drets i Memòria y en los centros de menores de

la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (DGAIA) del Departament de Drets Socials.

Esta medida permite que personas que están cubriendo una sustitución a tiempo parcial, puedan hacer otras sustituciones puntuales en períodos en los que no les corresponde trabajar, con lo que su pueden cubrir más fácilmente las sustituciones y los educadores sociales pueden trabajar a jornada completa entre dos o más sustituciones, mejorando sus ingresos salariales, y reduciendo las ausencias del personal.

La normativa acordada requiere la justificación y acreditación documental para cada petición o solicitud de compatibilidad. Recordemos que las sustituciones puntuales en los centros educativos de justicia juvenil suelen ser en su mayoría por horas o días puntuales, y de manera previa a su realización; con lo que resultaba ser poco productivo y menos efectivo. El acuerdo está destinado a personal con vinculación de sustitución temporal, y cada vinculación requiere una gestión interna que desde la propuesta de la sustitución hasta que se mecaniza la vinculación en el GIP[32], pueden pasar de 2 a 4 semanas, dificultando las comprobaciones para autorizar una compatibilidad. Así que se redujeron los trámites de manera que al tramitar una solicitud de compatibilidad, se autorizaba de manera abierta para evitar trámites repetitivos.

Los registros de solicitudes de compatibilidad han ido en aumento cada año, por lo tanto, resulta una herramienta que ayuda a cubrir ausencias que, en caso contrario, podrían quedar sin cubrir.

Tabla 24. *Total de solicitudes de compatibilidad tramitadas y autorizadas por años*

Años	total anual
2023	34
2024	38
2025	57

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica (2026)

[32] GIP/SIP (Gestión Integral de Personal / Sistema Integral de Personal) es la base de datos y el registro corporativo que utiliza la Generalitat de Catalunya para gestionar toda la información de sus recursos humanos, como por ejemplo: el registro de personal (permisos, vinculaciones, nóminas, pago de cotización a la Seguridad Social, el control de plantillas, la gestión económica para calcular y presupuestar la partida de gastos de personal (capítulo 1 de los presupuestos).

6. PROPUESTAS PARA REDUCIR LA FALTA DE EDUCADORES SOCIALES EN JUSTICIA JUVENIL

He expuesto todas las opciones que el Departament de Justicia i Qualitat Democràtica ha iniciado en estos últimos años para motivar la ocupación de puestos de educador/a social en los centros educativos adscritos a la DGEPCJJ; algunos con mejor resultado que otros, pero ninguno de ellos ha resultado definitivo para erradicar la falta de personal.

Habiendo reflejado las desigualdades con otros ámbitos y las exigencias de sus funciones, mis propuestas para mejorar y motivar la ocupación educativa en los centros adscritos a la DGEPCJJ serían:

- Igualación retributiva en el complemento específico para la categoría del educador/a social en el ámbito de ejecución penal
- Compensación retributiva por días festivos o vísperas de festivos
- Modificación de rotación de turnos que incluya la conciliación de la vida laboral y familiar con la laboral
- Creación de un nuevo cuerpo o categoría para la figura del integrador social

6.1. IGUALACIÓN RETRIBUTIVA EN EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Uno de los aspectos que más afectan a la falta constante de educadores sociales en los centros educativos de la DGEPCJJ, es la diferencia retributiva, motivo por el que muchas personas deciden cambiar al ámbito penitenciario. Si se igualasen las cantidades retributivas del complemento específico, se reduciría sin duda alguna la rotación de personal que a su vez genera un gasto muy elevado en las gestiones constantes de búsqueda de nuevos candidatos y el gasto de enseñar a los nuevos empleados. Además de generar una estabilidad de equipos en los centros de trabajo que generarían una mejora en el ambiente y una disminución de ausencias por malestar.

Para ello se requiere una inversión económica fuerte, pero sería un punto de partida muy positivo ante la parte social y los mismos empleados quienes verían sus retribuciones más ajustadas con la de sus compañeros del mismo ámbito de ejecución penal.

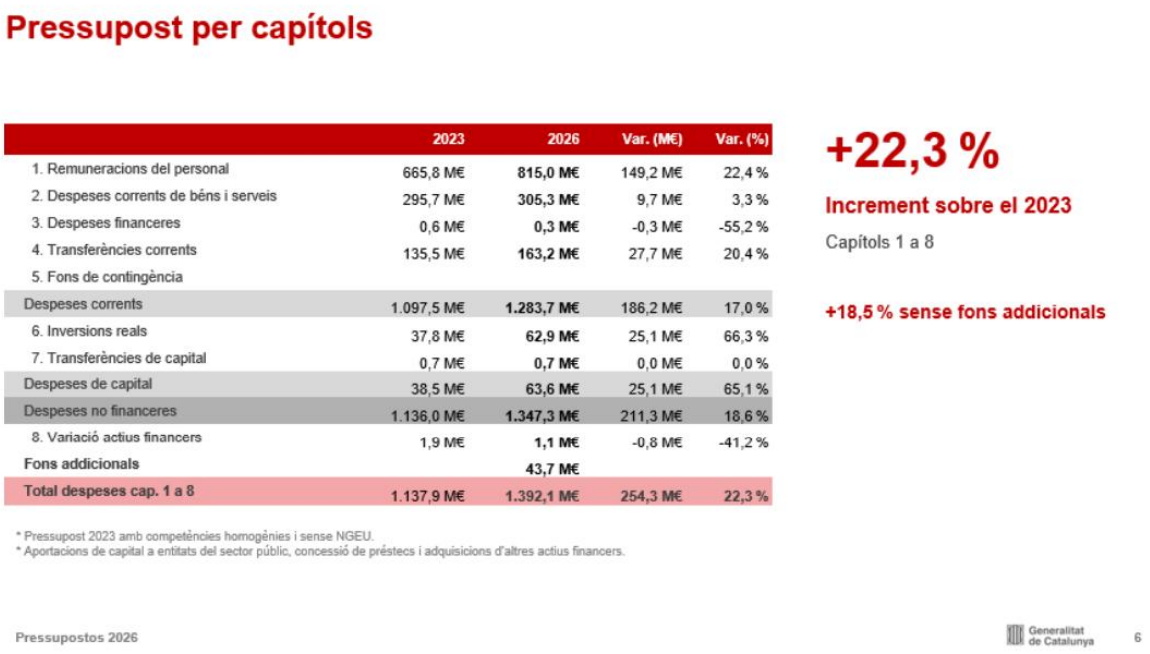
Tabla 25. *Estimación inversión anual personal educativo DGEPCJJ*

NOM DEL LLOC	IMP_ANUAL_BASIQUES	IMP_ANUAL_C.DESTI	IMP_ANUAL_C.ESPECIF	TOTAL ANUAL
Educador/a social CP (actual)	16.793,56 €	7.307,16 €	23.749,60 €	47.850,32 €
Educador/a social CE (actual)	16.793,56 €	7.307,16 €	20.443,64 €	44.544,36 €
diferencia retributiva CP - CE	0,00	0,00	3.305,96 €	3.305,96 €
Inversión anual "complemento específico" por total educadores sociales CE = 216				**714.087,36 €**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la extracción de la base de datos Click&Decide de la RLT del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

El aumento del presupuesto anual de la aplicación de la inversión anula en la equiparación económica del complemento específico de los educadores sociales de justicia juvenil supondría un porcentaje del 0.46% del aumento previsto para el 2026.

Figura 6. *Distribución del presupuesto por capítulos del Departament de Justicia i Qualitat Democràtica - 2026*



Fuente: Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, 2026

6.2.COMPENSACIÓN RETRIBUTIVA POR DÍAS FESTIVOS

Como he expuesto anteriormente, los horarios del personal educativo de los centros de justicia juvenil deben garantizar la presencia de la figura del educador social las 24 horas al día de los 365 días al año, y están repartidos en 4 franjas horarias (los horarios deben solaparse entre 5-10 minutos para hacer el cambio de turno de manera proporcional entre los educadores que finalicen su jornada laboral, y los que la inician):

- Mañana: de lunes a viernes, de 8h a 15.10h
- Tarde: de lunes a viernes, de 15h a 22.10h
- Noche: de lunes a domingo por semanas alternas (una semana natural de trabajo y otra de descanso), de lunes a viernes, de 22h a 8.10h, y fines de semana de 23h a 8.10h
- Fines de semana (sábado y domingo) y festivos: de 8h a 23.10h

La Circular 2/2008 JJ que regula los turnos horarios del personal educativo no contiene ninguna consideración para la conciliación de la vida laboral y familiar de los educadores sociales, y genera descontento, malestar y complicaciones para el cuidado de su familia o su vida personal. Durante un año completo, los educadores deben cubrir un turno sin otra opción que solicitar reducciones de jornada, reduciendo así sus ingresos salariales e intentando cuadrar sus responsabilidades familiares. Los turnos más complicados para conciliar la vida laboral y familiar son los turnos de noche y los de fines de semana y festivos.

Para ello, una compensación por la prestación de servicios en días festivos de especial significado, significaría una ayuda económica para sufragar posibles gastos de cuidado y atención de sus hijos o familiares necesitados, así como un reconocimiento por el esfuerzo realizado al cubrir los turnos más difíciles para la conciliación para los educadores con turnos de noche o fines de semana y festivos que deban trabajar los festivos (en el caso de turno de noche, tan sólo los que por semana de trabajo, coincida con su turno de trabajo).

Los días para compensar serían los 14 festivos anuales, con un importe entre 75€ y 125€ por turno trabajado completo[33], y en el caso de Catalunya serían: Año Nuevo (1 de

[33] Turno trabajado por completo, se refiere a trabajar el turno semanal completo. En el caso de noche sería la semana natural completa cuando haya algún festivo en su turno, y en el turno de fines de semana sería el fin de semana completo más el festivo o festivos que haya en esa semana natural.

enero), Día de Reyes (6 de enero), Lunes de Pascua, Día del trabajador (1 de mayo), San Juan (24 de junio), Diada de Catalunya (11 de septiembre), Dia de la hispanidad (12 de octubre), Día de todos los santos (1 de noviembre), Día de la Constitución (6 de diciembre), Día de la Concepción (8 de diciembre), Navidad (25 de diciembre) y Sant Esteve (26 de diciembre).

Así mismo, los turnos de tarde, considerados como los más estresantes y difíciles de gestionar, también se les debería reconocer un complemento para las tardes vísperas de determinados festivos: la tarde del 24 de diciembre (Noche Buena), la tarde del 31 de diciembre (Fin de Año), la tarde del 5 de enero (Reyes), la tarde de 23 de junio (San Juan), la tarde de Sant Jordi (23 de abril), en este caso, por día realmente trabajado.

La inversión por el reconocimiento de días trabajados en turnos con dificultades para conciliar la vida laboral y familiar resultaría la siguiente:

Tabla 26. *Inversión anual "complemento por festivo trabajado"*

	Torns Educadors/es				
CENTRE	**M**	**T**	**CS**	**NIT**	**Plantilla Estruct**
CE l'Alzina	16	16	16	10	58
CE Can Llupià	16	16	16	10	58
GEBarcelona	1	1	2	2	6
CE El Segre	9	9	9	6	33
CE Folch i Torres	2	2	2	4	10
CE Oriol Badia	3	4	2	4	13
CE Montilivi	5	5	5	4	19
GEGirona	1	1	2	2	6
CE Els Til·lers	4	4	4	2	14
Total	57	58	58	44	217

Dies festius COMPL*	0	5	14	14
Import COMPL*		75,00 €	125,00 €	100,00 €
75		375,00 €	1.750,00 €	1.400,00 €
Cost Anual		21.750,00 €	101.500,00 €	61.600,00 €
Total anual complemento días festivos				**184.850,00 €**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica (2026)

6.3. MODIFICACIÓN DE ROTACIÓN DE TURNOS

El sistema actual de rotación de turnos no reconoce ninguna excepción para la conciliación de la vida laboral y personal. Con la finalidad de hacer compatible un sistema de horarios que garanticen la atención continuada y permanente de cada menor o joven

internado, según establece la Ley 27/2021, de justicia juvenil, y el mantenimiento del servicio específico que han de prestar los centros educativos con la conciliación de la vida laboral y familiar en un contexto de una mayor diversidad de situaciones familiares, se podría ofrecer un sistema de turnos de trabajo y horarios diferente y más conciliador.

Tal como he expuesto con anterioridad sobre los turnos de los educadores sociales de los centros de la DGEPCJJ, se reparten en 4 turnos (mañana, tarde, noche y fines d emana y festivos). Y cada centro fija el horario concreto de entrada y salida de cada turno entre los horarios de manera que se garantiza un solape entre los educadores que salen y los que entran en cada turno de 10 minutos aproximadamente. Cada año se publica la convocatoria de turnos de manera que los educadores pueden solicitar de manera voluntaria cubrir durante un año un turno anual, pero si no hay suficientes personas, se aplica la rotación obligatoria de turnos.

La Circular 2/2008JJ regula los turnos y las convocatorias anuales así como los pasos, priorizaciones, preferencias, reservas de turnos, solicitudes y las asignaciones de turnos definitivos, provisionales y anuales, explicados anteriormente.

Puesto que en la actualidad no se regula ninguna opción de cambios de turnos entre los educadores de cada centro educativo ni justificación que evite al personal educativo la obligación de cubrir un turno anual, se deberían regular las situaciones personales o familiares para no cubrir los turnos anuales o conceder la posibilidad de hacer cambios de turnos gestionados desde cada centro de trabajo, puesto que si se aplicase la compensación económica de turnos anuales, facilitaría la cobertura de los turnos de fines de semana y festivos.

Situaciones personales o familiares que excusarían al personal educativa de cubrir los turnos anuales, de manera parcial:

- Hijos menores de 3 años a cargo del educador/a social
- Familiares ascendentes a cargo del educador/a social

Los educadores que acreditasen estas situaciones podrían cambiar uno de los dos días del fin de semana (sábado o domingo) por dos días de trabajo con otro educador social del turno de mañana o tarde, es decir, un día de fin de semana por dos días intersemanales. Este cambio sólo se podría aplicar a un solo día por turno semanal, de manera previa al turno con autorización del responsable del centro educativo. Este cambio facilitaría la vida familiar del

educador social para que al menos uno de los dos días del fin de semana, pudiera hacerse cargo de sus familiares. El día cambiado no se cobraría el complemento económico por festivos trabajado.

En el caso del turno de noche, este cambio resultaría más complicado de aplicar ya que el turno de noche no es de una semana sino de dos semanas (se trabaja por semanas alternas, una de trabajo completo y otra de descanso de lunes a domingo), y además coincidiría con el turno de mañana a la salida del turno de noche o con el turno de tarde a la entrada del turno de noche. Por ello, por cada jornada de noche no trabajada, la podría cambiar por dos jornadas de mañana o tarde de la semana efectiva de trabajo.

El resto de la Circular 2/2008JJ podría seguir vigente, con la única excepción de las personas que por aplicación de la rotación obligatoria de turnos anuales les correspondiese un turno anual y pudiera acreditar alguna de las dos situaciones enumeradas anteriormente. De esta manera, el personal educativo con cargas familiares tendría mejores condiciones para conciliar la vida laboral y familiar.

6.4. FIGURA DEL INTEGRADOR SOCIAL

Integración Social es un Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) de la rama de Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Habilita para trabajar profesionalmente en ámbitos como:

- Intervención y apoyo en centros de atención a personas dependientes, residencias de la tercera edad o tutelas
- Mediación como mediador ocupacional, laboral o comunitario para colectivos en riesgo de exclusión
- Educación y apoyo familiar interviniendo directamente con núcleos familiares en situaciones vulnerables

El nivel de titulación de Integración Social no permite ocupar un puesto de educador social, pero una opción para disponer de personal preparado para dar apoyo y soporte al educador social sería crear la figura del integrador social en los centros educativos de justicia juvenil. La categoría formaría parte del grupo C, con retribuciones inferiores a las del grupo B o A2, minimizando en parte el coste económico retributivo del personal educativo.

A esta categoría no se la puede responsabilizar de tutorías de los menores, pero sí de soporte para la figura del educador social en diferentes tareas como las actividades deportivas de los fines de semana, la vigilancia de los turnos de noche o la de apoyo en las actividades diarias. En ningún caso sustituiría la figura del educador social, sólo acompañaría a los titulares con estas funciones. Pero su presencia aliviaría en parte la presión que actualmente sufren los educadores sociales en los centros educativos, y la inversión económica sería inferior a la de un educador social.

Tabla 27. *Diferencia retributiva entre un Diplomado/a Educación Social y un Integrador Social*

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SUELDO	Complemento de Destinación	Complemento Específico	Total mensual	Total Anual
Diplomado/a Educación Social	B	19	1.199,52 €	521,94 €	1.460,26 €	3.181,72 €	43.894,76 €
Integrador/a Social	C	14	900,63 €	381,57 €	589,27 €	1.871,47 €	25.956,16 €

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de *Dades Obertes de la Generalitat de Catalunya* (2026)

Con una diferencia anual de 17.938.6€ entre un educador y un integrador sociales, se podría dar cobertura a determinades actividades que, bajo la supervisión de la figura del educador social, podría desempeñar el integrador social, sin necesidad de sustituir alguna ausencia de otro educador social. No se trata de sustituir y prescindir de la figura del educador social, sino de facilitar un soporte adicional a las funciones del educador social con la presencia de la figura del integrador social.

7. LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS

Elegí realizar un análisis de la falta de educadores sociales en justicia juvenil porque he estado 20 años trabajando en el Área de recursos humanos de la Dirección General de Ejecución Penal a la Comunidad y de Justicia juvenil que gestiona el personal de los centros educativos, concretamente desde el 1 de marzo de 2005 hasta el 28 de febrero de 2025, que por un proceso de promoción interna tuve que cambiar de área y pasar a trabajar en el CEJFE Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada, organismo autónomo adscrito al Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya.

Tanto los centros educativos como los centros penitenciarios pertenecen al mismo ámbito de ejecución penal, pero históricamente no siempre han pertenecido a la misma Secretaría. En éstos 20 años, ambas direcciones han dependido de la misma Secretaría por etapas, y otras no; por tanto, en las épocas que sí dependían de la misma Secretaría, mi trabajo no sólo era la gestión de recursos humanos de justicia juvenil, también gestionaba otros aspectos del personal de centros penitenciarios, y por ello, los conozco también.

Inicié este curso en septiembre del 2024 y decidí realizarlo en dos años porque no quería que fuese un simple trámite para acceder al Grado; quería disfrutarlo y dar el máximo de mí en cada asignatura, y evidentemente, en mi Trabajo de Fin de Grado.

Cuando empecé el curso ya tenía muy claro cuál sería mi estudio: el colectivo que de alguna manera se convirtió en mi segunda familia. Al finalizar mi etapa en justicia juvenil, quise plasmar las dificultades, la falta de reconocimiento y la necesidad de una regulación más exhaustiva y actualizada de un colectivo tan necesario para reconducir a menores y jóvenes, a los que la vida no se lo ha puesto nada fácil, sin olvidar que estos profesionales deben compaginarlo con su vida familiar con las pocas herramientas disponibles.

Al principio me sentí muy insegura ante un proyecto tan importante para mí, en primer lugar, porque nunca había realizado un TFG y en segundo lugar, porque no quería olvidarme de ningún aspecto y quería reflejar las condiciones laborales de los educadores sociales de Justicia juvenil y hacer mis propuestas que durante 20 años de mi vida se han ido gestando en mi mente y en mi corazón. Primero quise hacerme un esquema de todos y cada uno de los aspectos que quería reflejar; le di mucha importancia porque ese esquema sería la base de mi estudio y una vez iniciado podría llevarme por un camino recto o perderme a medio proyecto.

Así que una vez me esquematicé todo el proyecto, empecé a escribir y poco a poco fui plasmando mis 20 años en justicia juvenil en este trabajo, documentándolo y referenciando toda la normativa reguladora de los educadores sociales del ámbito de ejecución penal en Catalunya.

Otra de mis inquietudes fue la de reflejar unas propuestas viables sin olvidar la extensa normativa que regula al colectivo de los educadores sociales de la DGEPCJJ, en la que actualmente ya no trabajo, pero sigo muy de cerca por el vínculo que se generó en mi como empleada pública de la Generalitat de Catalunya.

Las propuestas que he planteado para mejorar las condiciones laborales e igualarlas a las de otros centros de trabajo, contribuirían a una mayor estabilidad de la plantilla estructural evitando la rotación constante de los educadores sociales y por ende también favorecería los resultados de reinserción, educación y rehabilitación de los menores y jóvenes en tratamiento. En futuras investigaciones se podría comprobar el impacto al aplicar estas propuestas de mejoras, tanto sobre el bienestar profesional y la reducción de ausentismo laboral como sobre la eficacia de las intervenciones socioeducativas.

Es cierto que estas medidas requieren de un proceso reglamentario para acordar cada punto entre la parte social y la Generalitat de Catalunya, pero son propuestas que económicamente son viables y sólo se tendrían que reunir las partes implicadas para estudiarlas e iniciar los trámites correspondientes.

8. CONCLUSIONES

La misión de la justicia juvenil y de los profesionales que trabajan en los centros educativos de justicia juvenil es la de promover la integración y la reinserción social de los menores y jóvenes infractores, mediante actuaciones y programas educativos dirigidos a reducir el factor de riesgo, potenciar los de proyección y prevenir la reincidencia delictiva. Entre las medidas judiciales previstas es la de imponer penas privativas de libertad que implican su internamiento en un centro educativo. (Ley 27/2001, de justicia juvenil)

Los centros educativos de justicia juvenil se diferencian de los centros penitenciarios, donde también se ejecutan las penas privativas de libertad para los adultos, por la población

interna: menores de edad y adolescentes, y por la finalidad educativa de la intervención necesaria, así como la custodia de los que tengan medidas cautelares o definitivas. Para ello requiere la tutoría constante para realizar el seguimiento y velar por su evolución educativa, hasta que el juez no disponga de su libertad. (LO 5/2000 y Ley 27/2001).

Por este motivo, se optó para que los profesionales de atención directa de las personas menores y jóvenes internados en los centros educativos de justicia juvenil fuesen titulados universitarios educadores sociales y por ello, son el eje central (sin perjuicio de otros profesionales como los psicólogos o trabajadores sociales). Véase por ejemplo el reparto de cada colectivo en los centros educativos de justicia juvenil en la plantilla de un centro educativo de justicia juvenil. Esta atención directa se realiza las 24 horas de los 365 días al año.

La investigación que surge de mi objetivo general de analizar los motivos que causan la falta de educadores sociales en los centros educativos de justicia juvenil del ámbito de ejecución penal en Catalunya en la actualidad, y que no disponen de una plantilla estable ni una bolsa de personas candidatas para poder cubrir las substituciones de corta o larga duración, me ha permitido obtener una visión profunda y clara que muestra una desigualdad entre dos ámbitos, el de la justicia juvenil y el de los centros penitenciarios.

Al revisar las condiciones de trabajo entre los educadores sociales de los centros educativos de justicia juvenil con los de los centros penitenciarios, he observado y explicado qué aspectos afectan a la rotación constante de personal educativo en centros de justicia juvenil.

El primero y uno de los aspectos más importantes es la parte retributiva, por la que toda persona empleada decide trabajar. No solo he reflejado la desigualdad económica, sino la falta de justificación para dicha desigualdad. Los salarios del personal funcionario vienen detallados por norma pública, y por ello no se entiende la diferencia del complemento específico en dos personas que ocupan el mismo puesto y la misma categoría, con la única diferencia del centro de trabajo, sin que esta diferencia la justifique, ya que no se recoge en ninguna normativa legal. Aun así, he demostrado que no sólo la diferencia no está justificada, y que es uno de los motivos más importantes para abandonar el ámbito de justicia juvenil, sino que se puede corregir y la inversión económica resultaría factible y en un periodo de aplicación realmente breve.

La diferencia retributiva de dos personas que, ocupando el mismo puesto de trabajo, sus retribuciones no indican que así sea, o las condiciones horarias de trabajo, que limitan la conciliación de la vida laboral y familiar, muestran el descontento de las personas que, iniciando su proyecto profesional en los centros educativos de justicia juvenil, se ven obligados a cambiar de ámbitos o incluso de profesión por falta de motivación.

Otro aspecto condicionante para el abandono del personal educativo, son las jornadas laborales y los turnos de trabajo, teniendo que cubrir las 24 horas del día y los 365 días al año, en 4 turnos: mañanas, tardes, noches y fines de semana y festivos, con rotaciones de turno que además de no facilitar la conciliación laboral y familiar, ya que la normativa actual aplicable no reconoce ninguna situación personal que ayude al personal educativo de los centros de justicia juvenil, sino que además, no está remunerado de ninguna manera, teniendo que soportar la falta de presencia en su ámbito familiar y el coste que pudiera generar la contratación de personas cuidadoras para sus descendientes o ascendientes a su cargo y cuidado. He propuesto un reconocimiento económico para aquellas personas que en aplicación de la Circular 2/2008JJ reguladora de los turnos de trabajo del personal educativo de centros de justicia juvenil, deban ocupar los turnos menos conciliadores con la vida familiar, como son los turnos de noche y fines de semana y festivos, y también algunas vísperas de festivos para los turnos de tarde. El reconocimiento económico calmaría el descontento por la obligación de cubrir un turno que perjudica directamente su vida familiar y personal.

También he expuesto la posibilidad de añadir una ayuda complementaria profesional con la figura del integrador social, al que sin darle la carga de responsabilidad de tutoría del educador social asignada legalmente, podría ofrecer un apoyo en determinadas actividades en las que la presencia del educador social no tuviera que ser tan elevada en número, sino más genérica evitando la necesidad de cobertura en sustituciones de educadores sociales que por falta de candidatos sustitutos generan vacíos en los equipos de las unidades de cada centro educativo, llegando a incumplir la legislación de protección al menor. En este caso, se debería crear la categoría del integrador social en los centros educativos de justicia juvenil y presupuestar su remuneración en el capítulo uno de los presupuestos del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. Puesto que la categoría ya existe en la RLT de la Generalitat de Catalunya, la DGEPCJJ tan sólo debería elaborar un informe justificativo para que la Direcció de Serveis del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica, lo autorizara e iniciara el

trámite con Función Pública para la creación de determinadas plazas de integradores sociales en los centros de justicia juvenil. Este trámite podría realizarse en el plazo de un año, y se podrían implantar a partir del 2027. La cobertura de estas plazas se realizaría tal y como marca la normativa actual vigente, es decir, a través de oposición pública y hasta que se celebrase la oposición, se podrían cubrir mediante interinajes en puestos vacantes mediante el correspondiente anuncio de oferta pública en el ATRI.

Las propuestas del apartado anterior deberían ser autorizadas por los órganos competentes de cada materia, y en algunos casos requeriría un acuerdo del Govern de la Generalitat de Catalunya. Son propuestas viables y ejecutables en un plazo de 1 año.

Puesto que la DGEPCJJ lleva años intentando solventar la falta de educadores sociales en los centros de justicia juvenil, mediante regulaciones puntuales y aisladas entre ellas, sin llegar a conseguir una estabilidad en la plantilla, hay que hacer un nuevo planteamiento de mejoras complementarias entre ellas para conseguir un resultado más firme y dar al personal educativo un reconocimiento profesional y satisfactorio para todas las partes implicadas: educadores sociales, menores y jóvenes internos y el Departament de Justícia i Qualitat Democràtica.

Por ello, resulta necesaria la creación de un Grupo Técnico de trabajo para que, junto a las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa Sectorial de Negociación del personal de administración y técnico de la Generalitat de Catalunya, se analicen las condiciones expuestas laborales del personal de dichos centros, y se establezcan acuerdos con la parte social de medidas organizativas relacionadas con la distribución horaria y sus retribuciones y se garantice una prestación del servicio más eficiente y alcanzar la finalidad asignada de integración y reinserción social de las personas menores y jóvenes atendidos. Así como establecer medidas para materializar el reconocimiento a los profesionales de los centros educativos de justicia juvenil por la especificidad, la complejidad y la importancia de sus funciones de carácter esencial mediante la adecuación de sus retribuciones y condiciones de trabajo.

Referencias bibliográficas

ACORD GOV/54/2009, de 24 de marzo, por el cual se crea el ámbito funcional de ejecución penal de la Administración de la Generalitat de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 5355*, de 7 de abril de 2009, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=482920

Acord GOV/71/2025, de 25 de marzo, por el cual se aprueban las directrices de aplicación y distribución del complemento de productividad para el 2025. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 9380*, de 27 de marzo de 2025, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=1010114

ACORD GOV/77/2023, de 28 de marzo, por el cual se prorroga l'Acord GOV/39/2021, de 30 de marzo, en los términos de l'Acord GOV/72/2022, de 12 de abril, por el cual se declara de interés público la compatibilidad para las personas substitutes que prestan servicios como educadores sociales en los centros educatives de justicia juvenil de la DGEPCJJ del Departament de Justícia, Drets i Memòria y en los centros de menores de la DGAIA (Direcció General d'Atenció a la Infància i a l'Adolescència) del Departament de Drets Socials. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 8886*, de 30 de marzo de 2023, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=956270

CEESC Col·legi d'educadores I educadors socials de Catalunya, (2026, mayo). *Habilitación*. CEESC Col·legi d'educadores I educadors socials de Catalunya https://www.ceesc.cat/col-legia-t/habilitacio

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana

Colegio de Pedagogos de Catalunya. (2012, septiembre). Artículo "L'educació dels joves infractors" https://www.pedagogs.cat/doc/FBalague_JusticiaJuvenil_cat.pdf

Decret 48/2006, de 28 de marzo, por el cual se determinan los órganos unipersonales superiores de los centros de justicia juvenil. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 4604*, de 30 de marzo de 2006, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=455302

Decret 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalitat. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 6139*, de 31 de mayo de 2012, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=608887

Decret 65/1987, de 15 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo, de promoción profesional y de promoción interna de los funcionarios de la Administración de la Generalitat de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 815*, de 13 de marzo de 1987, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=30342

Decret 123/1997, de 13 de mayo, por el cual se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalitat de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 2398*, de 26 de mayo de 1997, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=144359

Decret 329/2006, de 5 de septiembre, por el cual se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de los servicios de ejecución penal en Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 4714*, de 7 de septiembre de 2006, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=460252

DECRET LEGISLATIU 1/1997, de 31 de octubre, por el cual se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Catalunya en materia de función pública. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 2509A*, de 3 de noviembre de 1997, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=174084

Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya. (2004, 22 de abril). *Acord sobre criteris per a canvi de torn horari del personal laboral del Departament de Justícia*. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya (2026, 21 de marzo). *Acuerdo entre el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya y los representantes de las organizaciones sindicales integrantes del grupo de trabajo derivado de la Mesa General de Negociación del empleado público sobre los criterios para la creación y el funcionamiento*

de una bolsa de trabajo para cubrir necesidades de personal educador social con las personas participantes en el proceso JUS/368/12. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de Negociación del personal de administración y técnico y por el Comité Intercentros. (2016, 17 de mayo). *Acuerdo de criterios para la creación y funcionamiento de una lista de personas candidatas para hacer sustituciones de educador/a social en los centros educativos adscritos a la Dirección General de Ejecución Penal a la Comunidad y de Justicia juvenil del Departamento de Justicia.* [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de Negociación del personal de administración y técnico y por el Comité Intercentros. (2022, 29 de abril). *Acuerdo de 29 de abril de 2022 de criterios para la creación y funcionamiento de una lista de personas candidatas para hacer sustituciones de educador/a social en los centros educativos adscritos a la Dirección General de Ejecución Penal a la Comunidad y de justicia juvenil del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica*. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia. (2008). *Circular 1/2008, de 28 de abril, de la Direcció d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, sobre disposiciones comunes de funcionamiento de los centros educativos*. https://justicia.gencat.cat/ca/ambits/justicia_juvenil/instruccions-i-circulars/circulars/

Departament de Justícia. (2008). *Circular 2/2008JJ, de 14 de julio, sobre el Sistema de adjudicación de turnos y horarios y vacaciones del personal educativo de los centros educativos de Justicia juvenil del Departament de Justícia, del director general d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil.* [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026, 26 de abril). *Organigrama*. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Anàlisi d'absentisme_Baixes per incapacitat laboral personal centres educatius DGEPCJJ*. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Extracció Click&Decide de la RLT del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica*. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Retribucions del personal educatiu del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica*. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Personal CE i personal extern per centres educatius de justícia juvenil del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica*. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Plantilla centros educativos justicia juvenil*. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Total incidències substituïdes CEJJ 1r. semestre 2024* [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Llista candidats per fer substitucions als educadors socials de justícia juvenil* [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Plantilla operativa, criteris de substitució i forquilles d'ocupació educadors/es socials Centres Educatius (Nou mapa de centres educatius)* [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Total d'hores extraordinàries del personal educatiu de justícia juvenil* [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026). *Pressupostos 2026* [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2026) *Inici*. https://justicia.gencat.cat/ca/inici/

Departament de Governació i Administracions Públiques. *Guia per elaborar la descripció dels llocs de treball*. (2009) [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya. (2026, 25 febrero). *Dades setmanals execució penal*. https://justicia.gencat.cat/ca/departament/Estadistiques/dades-setmanals-execucio-penal

Departament de Governació i Relacions Institucionals. (2014). *Instrucció 1/2014, por la cual se establecen los criterios y el procedimiento para tramitar los servicios extraordinarios en el Departament de Governació i Relacions Institucionals, de 22 de enero de 2014, de la*

Direcció de Serveis del Departament de Governació i Relacions Institucionals. [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia. (2008). *Instrucció 2/2008 de la Secretaria de Serveis Penitenciaris, Rehabilitació i Justícia Juvenil, sobre la aplicación del acuerdo del grupo de trabajo penitenciario sobre asignación de horarios y servicios al personal de los cuerpos de servicios penitenciarios asignados a determinados puestos de trabajo de los ámbitos administrativo y de vigilancia de los centros penitenciarios, de 10 de diciembre de 2008, de la Secretaria de Serveis Penitenciaris, rehabilitació i Justícia Juvenil.* [Estructura i organització de centres penitenciaris] https://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/serveis_penitenciaris/instruccions_i_circulars/instruccions/#estructura-i-organitzacio-de-centres-penitenciaris

Departament de Justícia. (2014). *Proposta d'Acord del grup de treball de l'àmbit penitenciari depenent de la Mesa sectorial de negociació de personal d'administració i tècnic de la generalitat de Catalunya, d'aplicació de la pròrroga durant l'any 2014 i 2015, de l'acord 2006-2009 de condicions de treball del personal penitenciari, de 20 de junio de 2014, de la Direcció General de Serveis Penitenciaris.* [Material facilitado por la organización]

Departament de Justícia. (2014). *Resolució del Secretari General, de 7 de maig de 2007, de l'horari especial del personal educatiu en règim funcionarial que presta serveis en els centres educatius dependents de la DGEPCJJ del Departament de Justícia.* [Material facilitado por la organización]

Direcció General de Recursos i Règim Penitenciari. (2009). *Instrucció 1/2009, de 30 de marzo, de la Direcció General de Recursos i Règim Penitenciari, sobre el procedimiento de notificación y coordinación con los Mossos d'Esquadra, de las evasiones, no reingresos, y reingresos de internos*. https://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/serveis_penitenciaris/instruccions_i_circulars/instruccions/#estructura-i-organitzacio-de-centres-penitenciaris

Eduso.net (2026, mayo). *Las novedades de la Educación Social*. Consejo General de Colegios Oficiales de Educadoras y Educadores Sociales. https://www.eduso.net/?s=HABILITACI%C3%93N&post_types=post

Espino, C., De Luna, M.C., Flores, L., Ramírez, E.J., Brito, M.I., Gómez, L.J., (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. Enfermería Universitaria, (Vol.17), 317-327. https://doaj.org/article/5820ef61c7604e8c908c7ca77a1b3c40

Generalitat de Catalunya. (2026, 26 de abril). *Relació de llocs de treballs dels empleats públics*, Web de la Generalitat de Catalunya. [Personal funcionari] https://web.gencat.cat/ca/generalitat/govern-obert/transparencia/publicitat-activa/servidors-publics/relacio-de-llocs-de-treball-dels-empleats-publics

Generalitat de Catalunya. (2026, 26 de abril). *Retribucions, indemnitzacions i dietes dels empleats públics*. Web de la Generalitat de Catalunya. https://web.gencat.cat/ca/generalitat/govern-obert/transparencia/publicitat-activa/servidors-publics/retribucions--indemnitzacions-i-dietes-dels-empleats-publics

Institut d'Estadística de Catalunya. (2026). *Personal de las administraciones públicas catalanas. Por tipo de administración y vinculación*. https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15952

La Constitución Española. *Boletín Oficial del estado (BOE), núm. 311*, de 29 de diciembre de 1978, 29313 - 29424. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229

Ley 2/2015, de 11 de marzo, de presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2015, *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 6830*, de 13 de marzo de 2015, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=687520

Ley 9/1994, de 29 de junio, de reforma de la legislación relativa a la función pública de la Generalidad de Cataluña. *Boletín Oficial del estado (BOE), núm. 186*, de 5 de agosto de 1994, 25307-25325. https://www.boe.es/eli/es-ct/l/1994/06/29/9

Ley 11/1985, de 13 de junio, de protecció de menors. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 556*, de 28 de junio de 1985, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=239494

Ley 17/1985, de 23 de julio, de la Función Pública de la Administración de la Generalidad. *Boletín Oficial del estado (BOE), núm. 206*, de 28 de agosto de 1985, 27139 - 27150. https://www.boe.es/eli/es-ct/l/1985/07/23/17

Ley 21/1987, de 26 de noviembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Generalitat. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 923*, de 4 de diciembre de 1987, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=29453

Ley 24/2002, de 18 de noviembre, de creación de la especialidad de educación social en el cuerpo de diplomados de la Generalitat. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm*. *3775*, de 4 de diciembre de 2002, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=294318

Ley 27/2001, de 31 de diciembre, de Justicia juvenil. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 3553*, de 15 de enero de 2002, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=270845

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. *Boletín Oficial del estado (BOE), núm. 4*, de 4 de enero de 1985, 165 - 168. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-151

Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. *Boletín Oficial del estado (BOE), núm. 239*, de 5 de octubre de 1979, 23180-23186. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1979-23708

Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. *Boletín Oficial del estado (BOE), núm. 15,* de 17 de enero de 1996, páginas 1225 a 1238. https://www.boe.es/eli/es/lo/1996/01/15/1

Llei Orgànica 4/1979, de 18 de diciembre, d'Estatut d'Autonomia de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm*. *38*, de 31 de diciembre de 1979, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=459

Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. *Boletín Oficial del estado (BOE), núm. 11*, de 13 de enero de 2000, 1422-1441. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-641

ORDEN JUS/68/2007, de 20 de marzo, de creación del Centre Educativo Can Llupià en el término municipal de Barcelona. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 4854*, de 2 de abril de 2007, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=435463

Playà, J. (2012, 16 de junio). *Justícia Juvenil: la retallada és possible? L'eventual tancament de dos centres de menors reobre el debat sobre la reinserció*. La Vanguardia. https://www.lavanguardia.com/encatala/20120616/54312895258/tancament-centres-de-menors-montilivi-els-tilers.html

Ple del Parlament. (2012, junio). Diari de Sessions del Parlament de Catalunya del Ple del 6 de juny de 2012, sessió núm. 34.1, https://www.parlament.cat/document/nom/09p057.pdf

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 261,* de 31 de octubre de 2015, 103105-103159. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11719

Real Decreto 3482/1983, de 28 de diciembre, sobre traspasos de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de Administración Penitenciaria. *Boletín Oficial del Estado (BOE), núm. 43*, de 20 de febrero de 1984, 4521-4535. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-4310

Redacción. (2012, 17 de mayo). *Justícia tanca els centres de menors de Girona i Mollet en el marc dels ajustos pressupostaris*. 3Cat. https://www.3cat.cat/3catinfo/justicia-tanca-els-centres-de-menors-de-girona-i-mollet-en-el-marc-dels-ajustos-pressupostaris/noticia/1737153/

Resolución TRI/3706/2006, de 3 de noviembre, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo del grupo de trabajo del ámbito penitenciario de la Mesa Sectorial de Negociación de Personal de Administración y Técnico de la Generalitat de Catalunya en relación con las condicione de trabajo del personal penitenciario (código de convenio 7901350). *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm. 4766*, de 22 de noviembre de 2006, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=426598

RESOLUCIÓ GAP/2156/2007, de 9 de julio, de convocatoria del proceso selectivo, turno de reserva especial, para el acceso al cuerpo de diplomatura de la Generalitat de Catalunya, educación social, para el personal laboral fijo del Departament de Justícia (núm. de registro de convocatoria 147). *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm*. *4925*, de 13 de julio de 2007, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=395047

Resolución GAP/540/2008, de 21 de febrero, de nombramiento de funcionarios, turno de reserva especial, del cuerpo de diplomatura de la Generalitat de Catalunya, educación social (núm. de registro de convocatoria 147). *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm*. *5080*, de 28 de febrero de 2008, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=473422

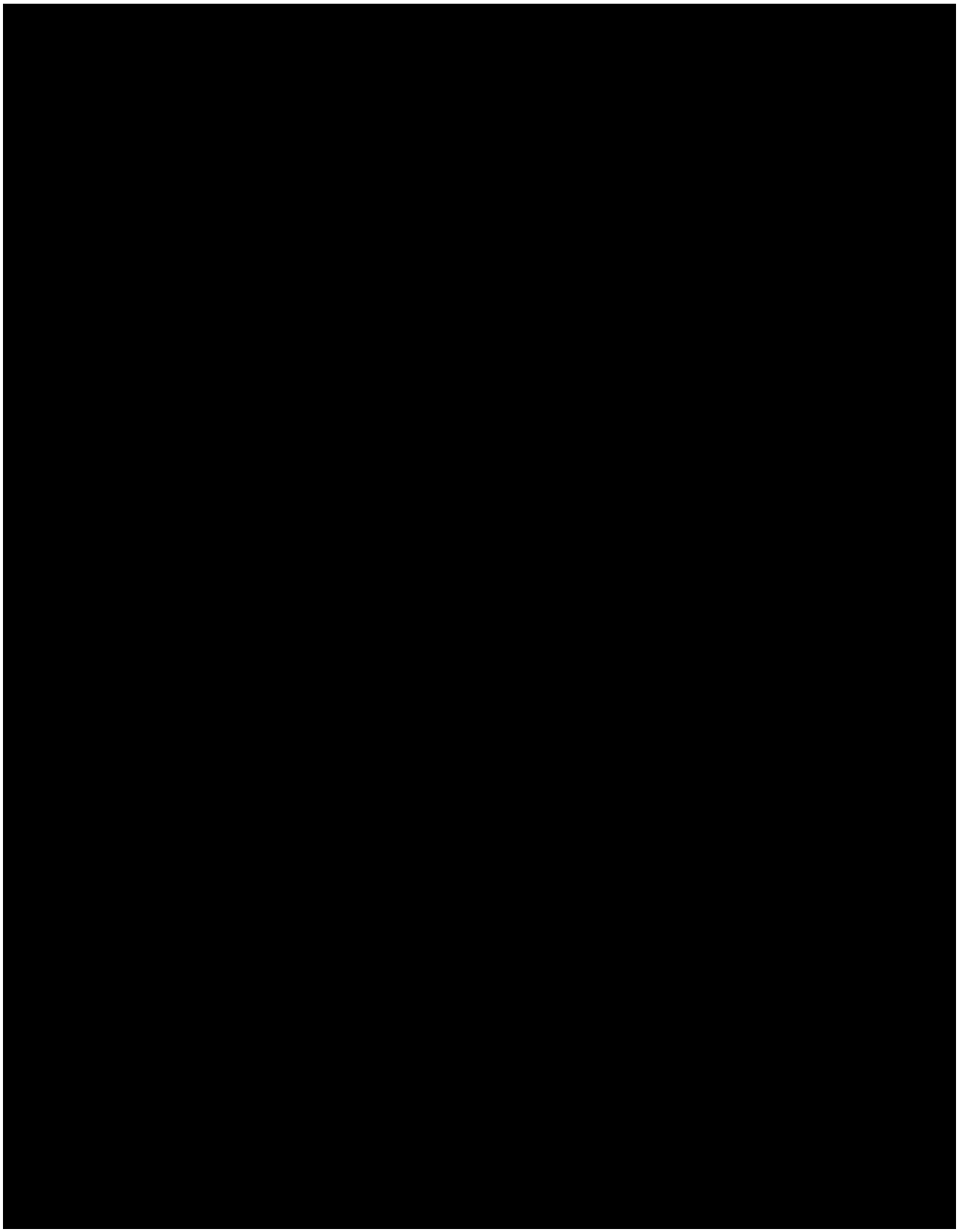
Resolución JUS/1862/2012, de 17 de septiembre, de convocatoria de concurso general de méritos y capacidades limitado al personal de ámbitos determinados de los centros educativos de justicia juvenil Montilivi de Girona i Els Til·lers de Mollet del Vallès para la provisión de puestos de trabajo de diplomado/ada, educación social, del Departament de Justícia (convocatoria de provisión núm. JJ/001/2012). *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm*. *6218*, de 21 de septiembre de 2012, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=616898

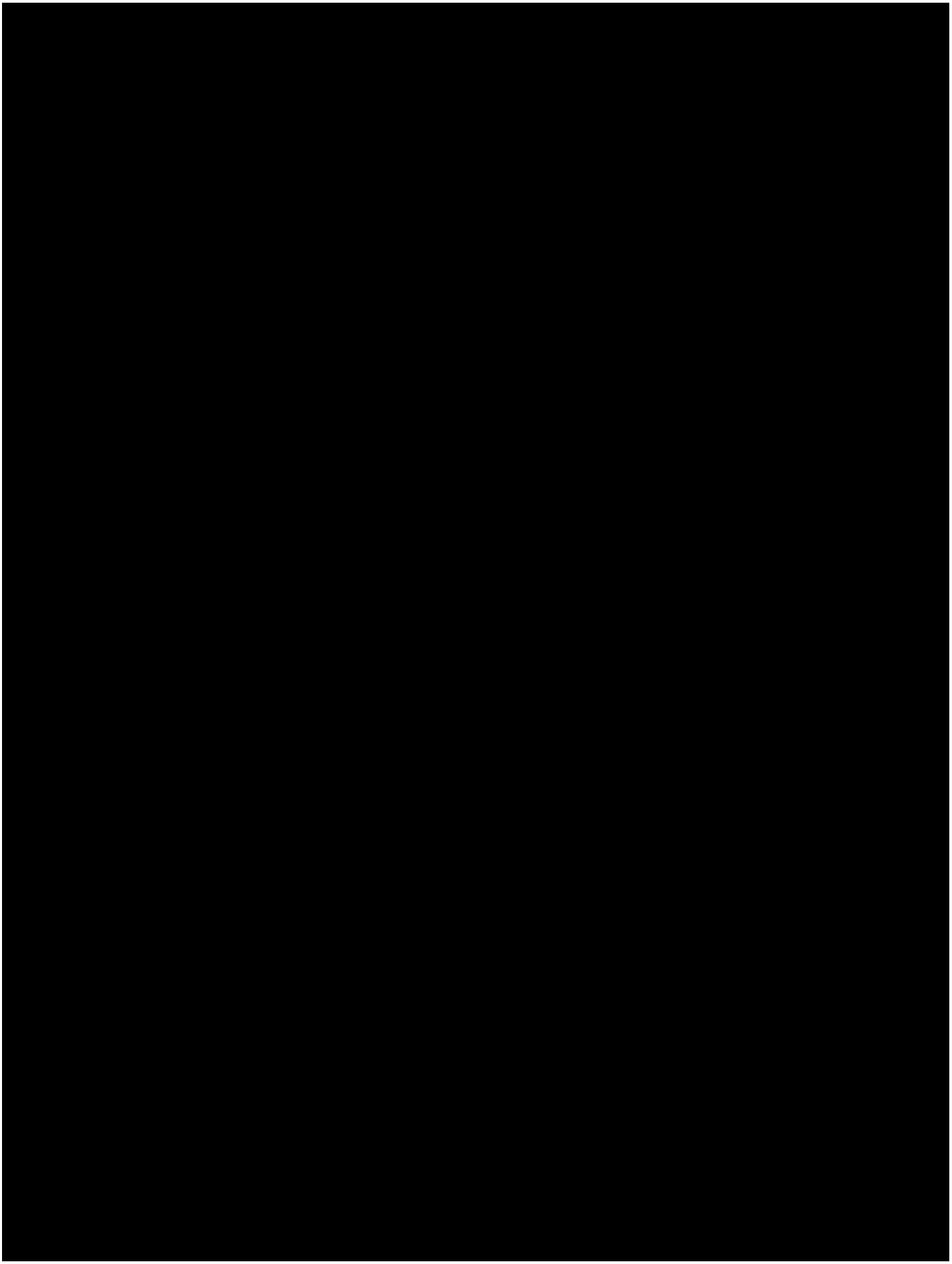
Resolución TRI/3345/2005, de 15 de noviembre, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalitat de Catalunya para los años 2005-2008 (código de convenio núm. 7901680). *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm*. *4517*, de 24 de noviembre de 2005, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=389417

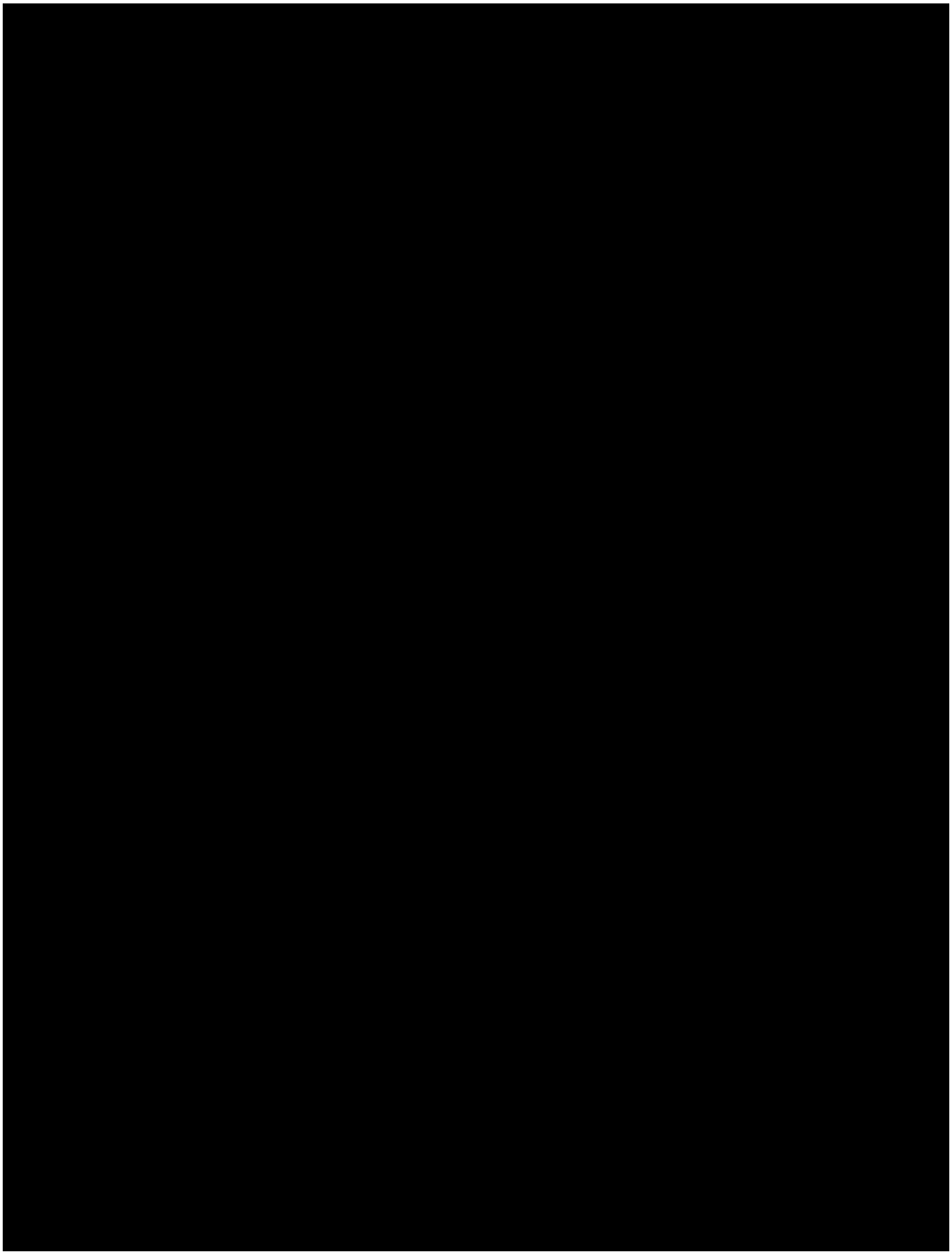
Resolución TRI/1596/2006, de 7 de abril, por la cual se dispone la inscripción y la publicación del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya para el período de 2004-2008 (codi de conveni núm. 7900692), *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), núm*. *4640*, de 24 de mayo de 2006, https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=422058

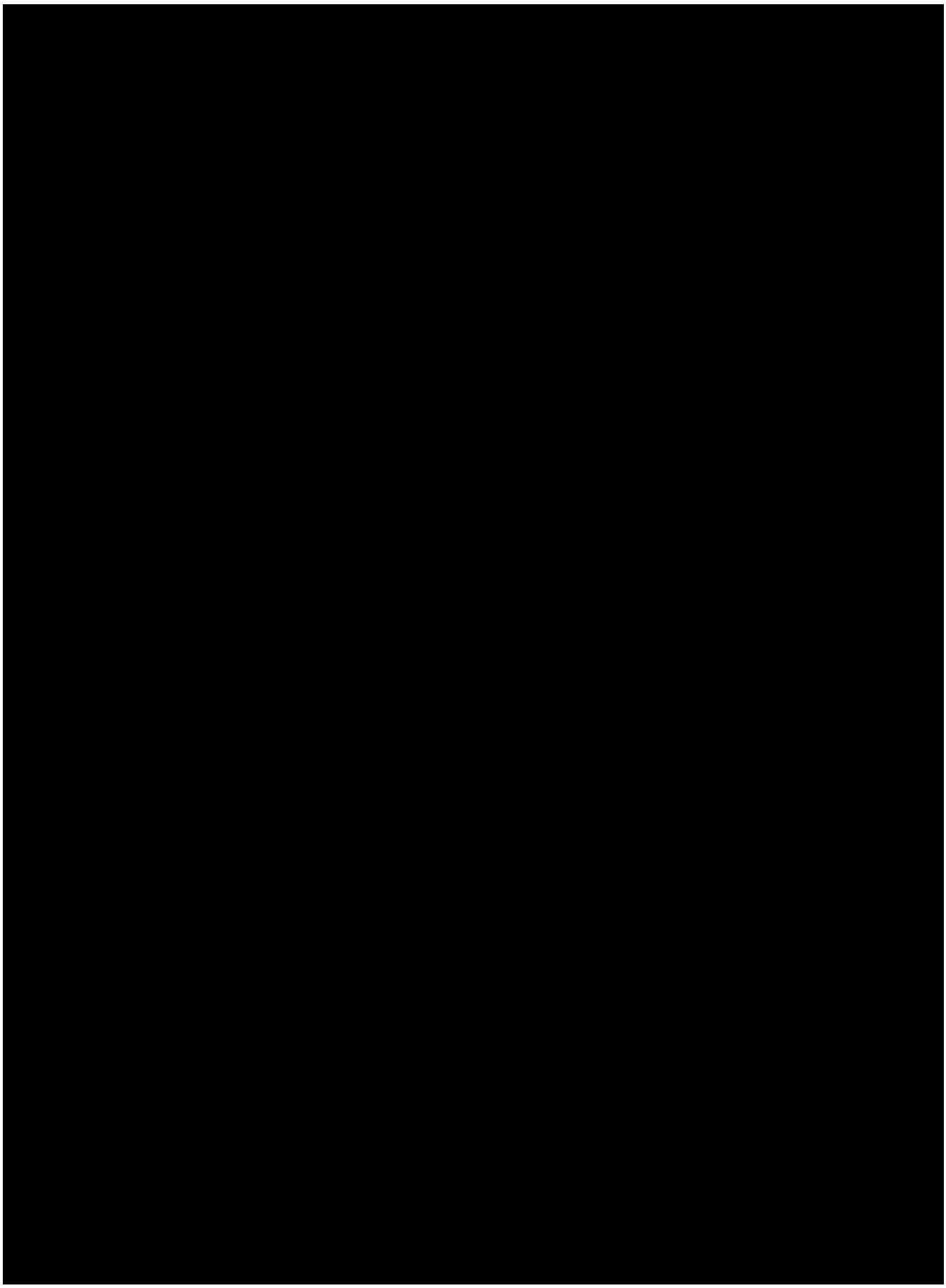
Sánchez, C.D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Revista Salud Bosque, (Vol.5). https://doaj.org/article/20918fa7c7694e28b79371352fb1d58e

Anexo A. Acord sobre criteris per a canvi de torn horari del personal laboral del Departament de Justícia

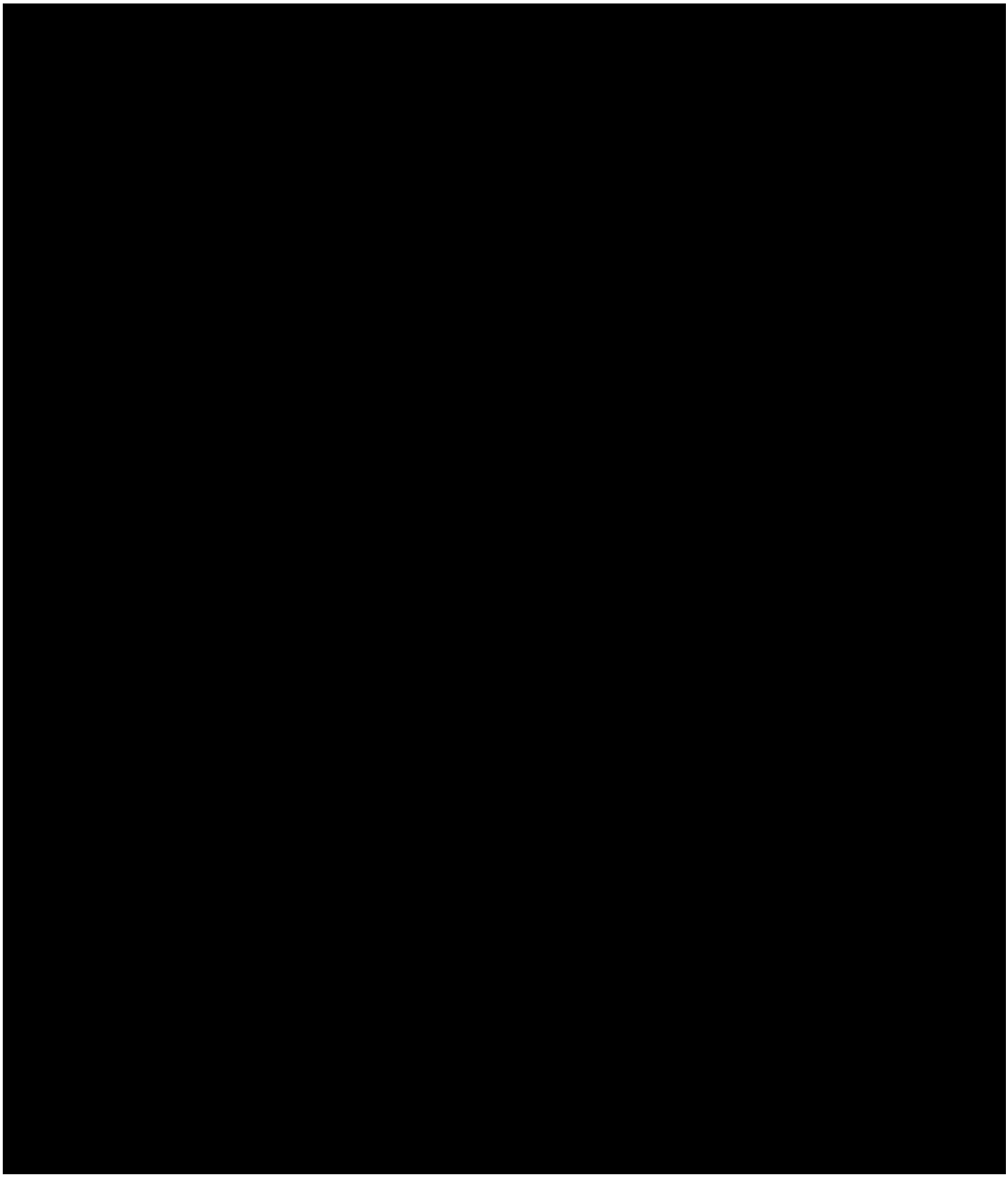


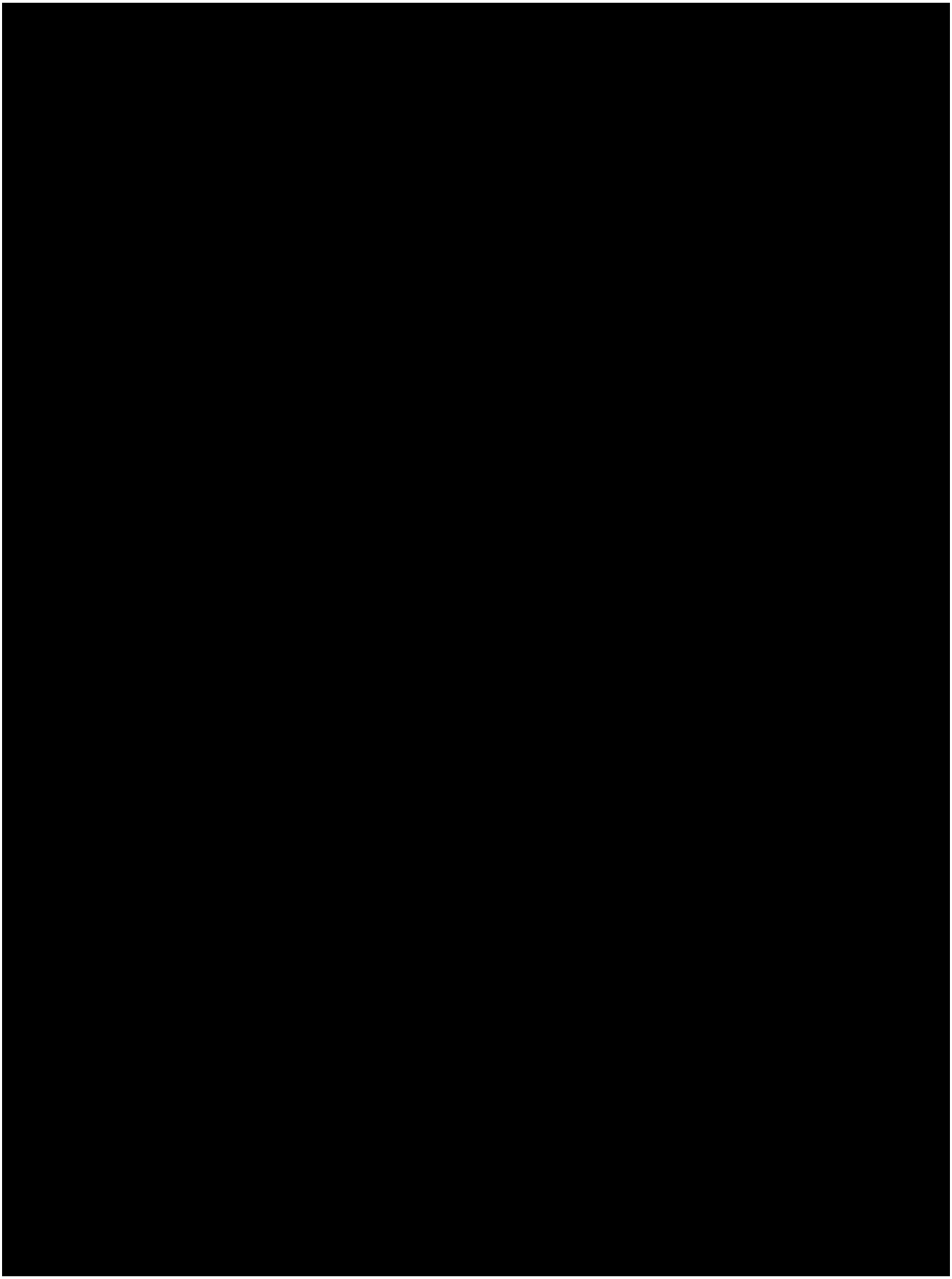


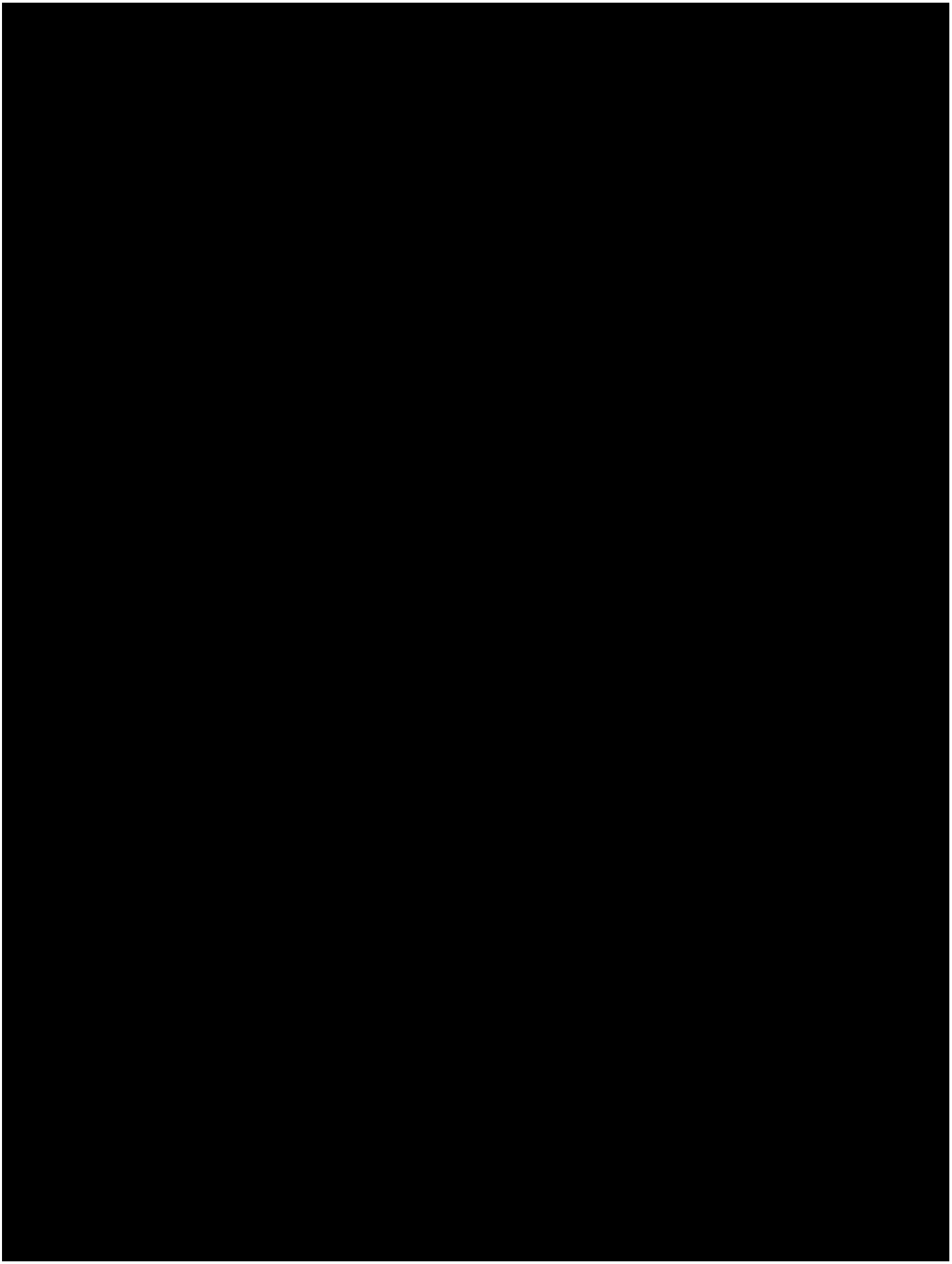


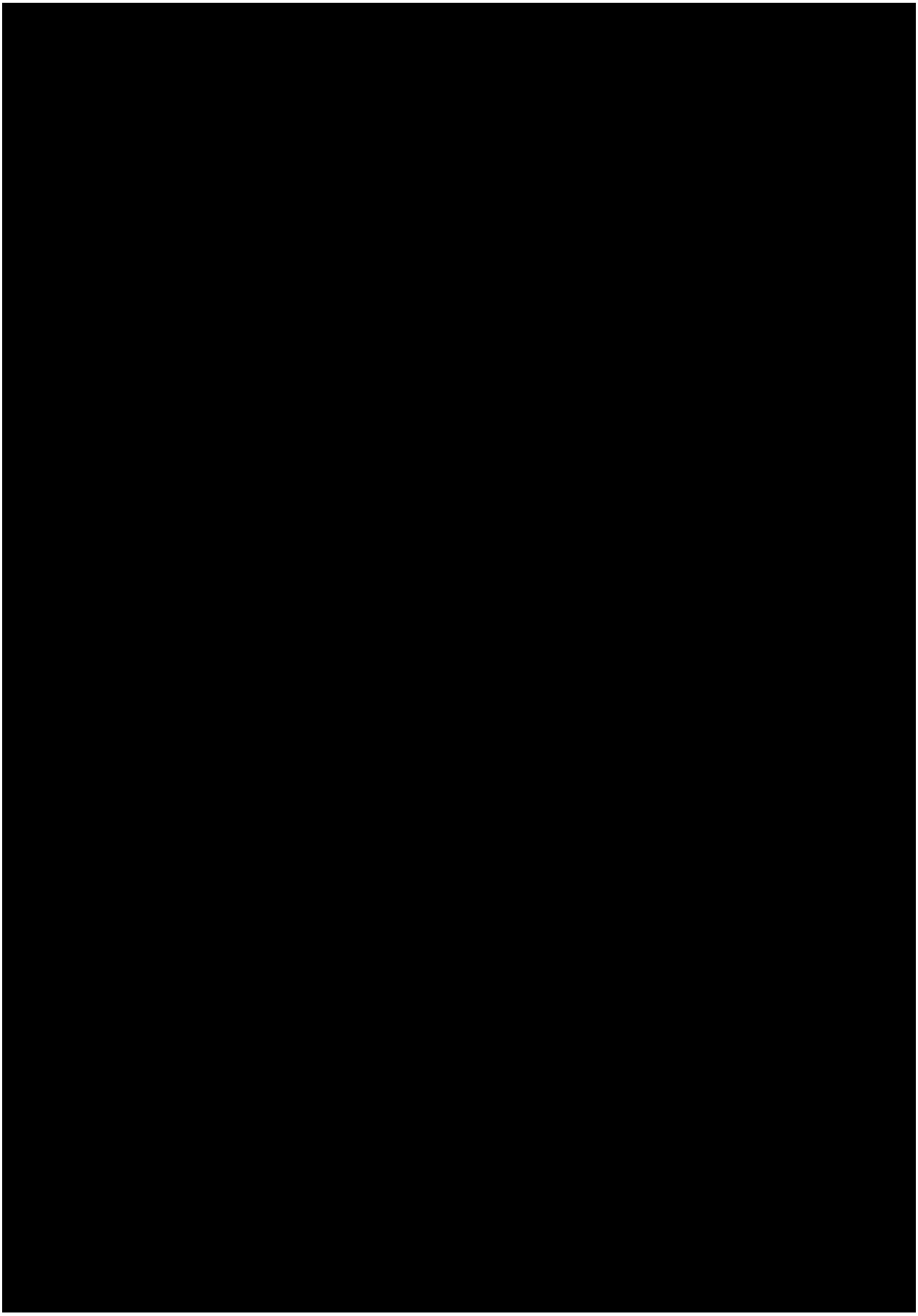


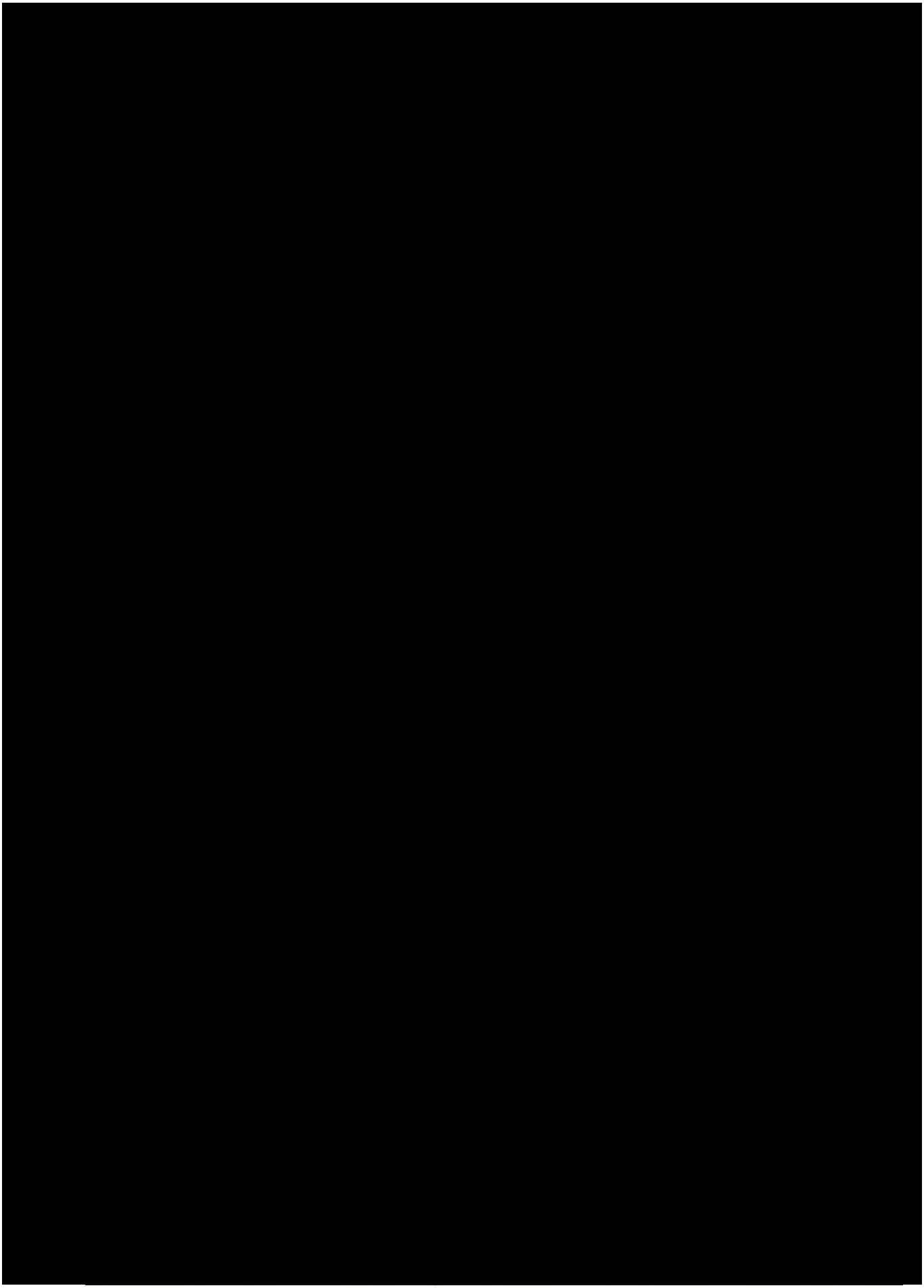
Anexo B. Propuesta de Acuerdo de las condiciones de trabajo del personal penitenciario (Jornada y horarios)

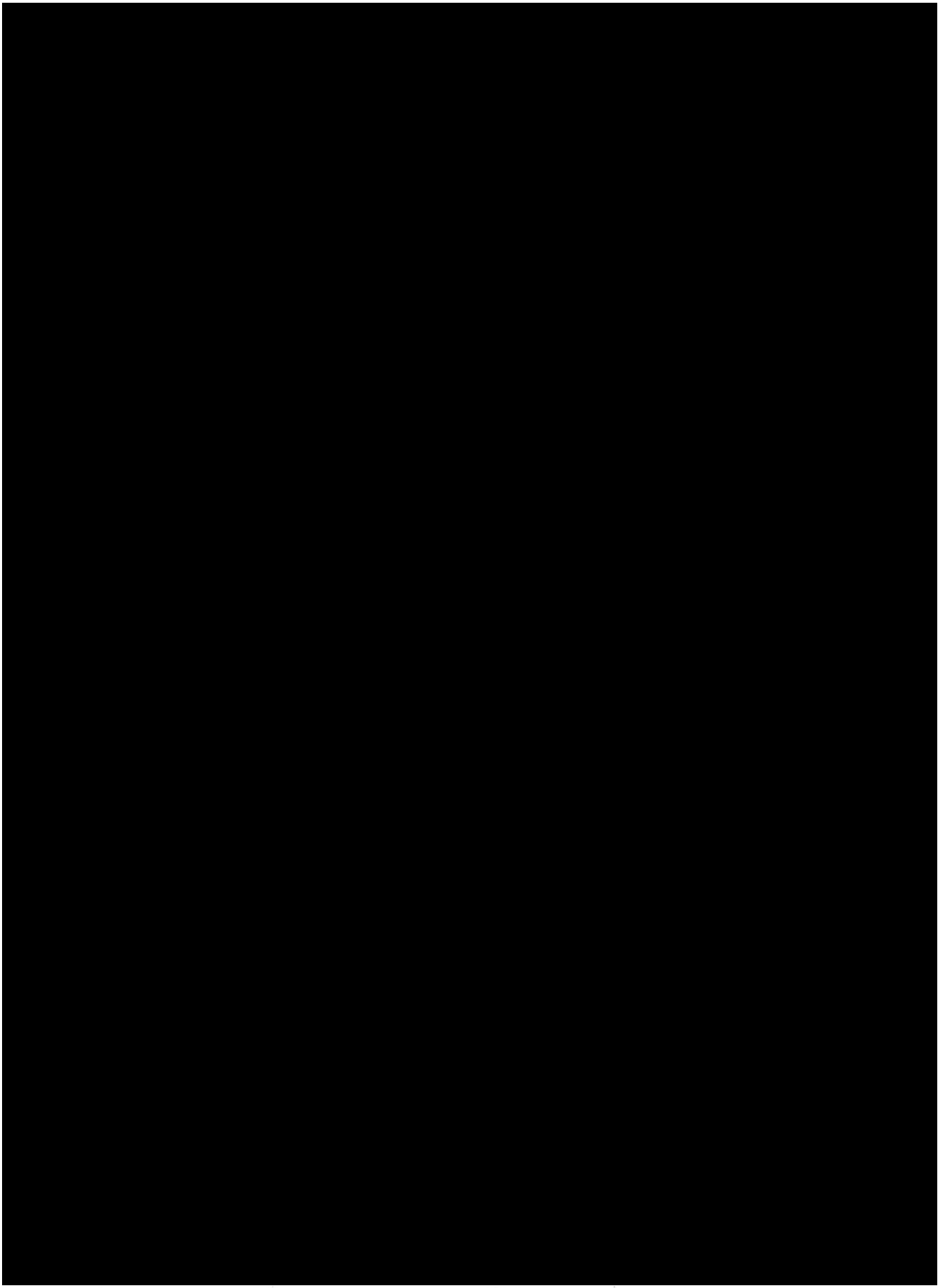


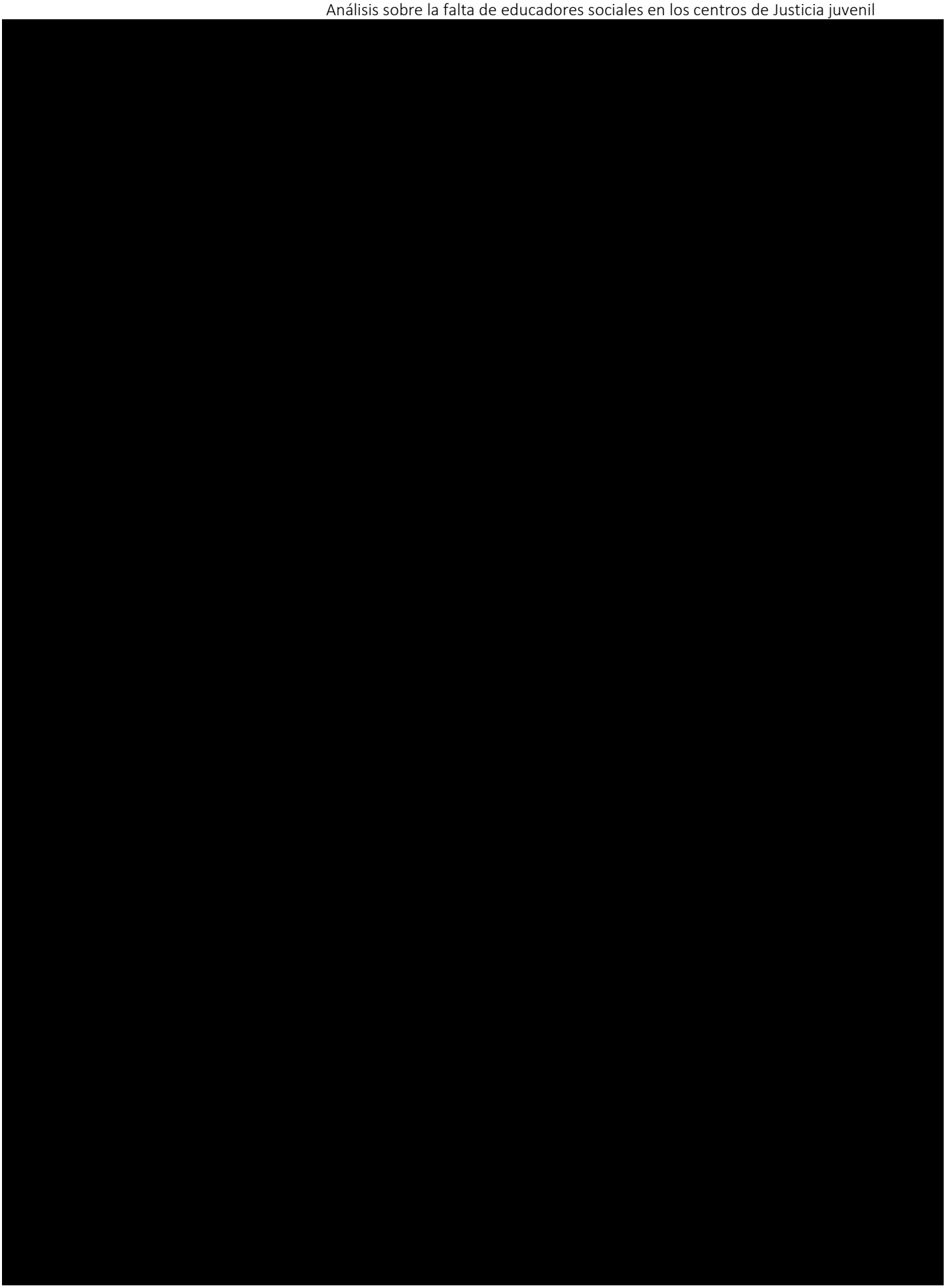


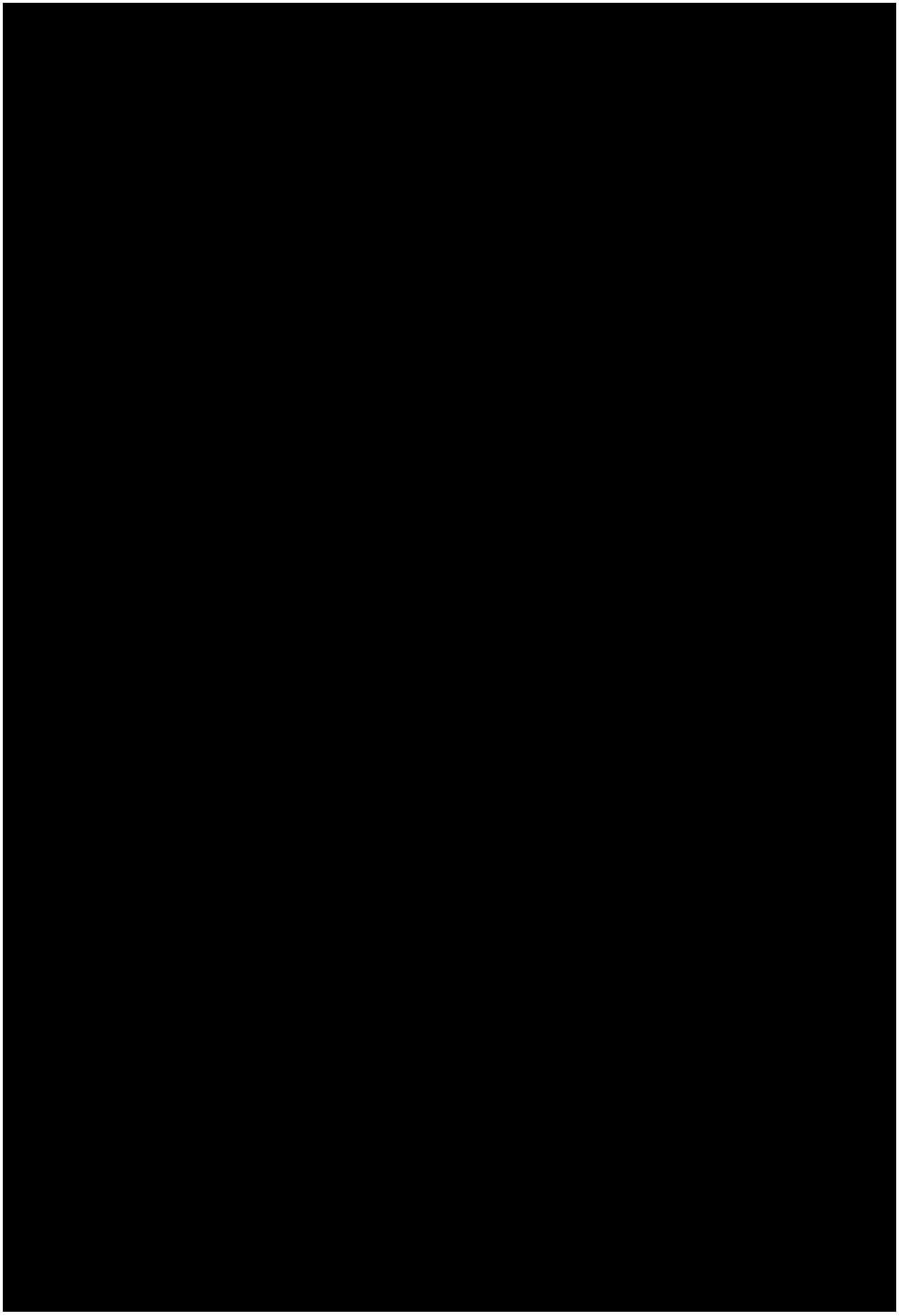


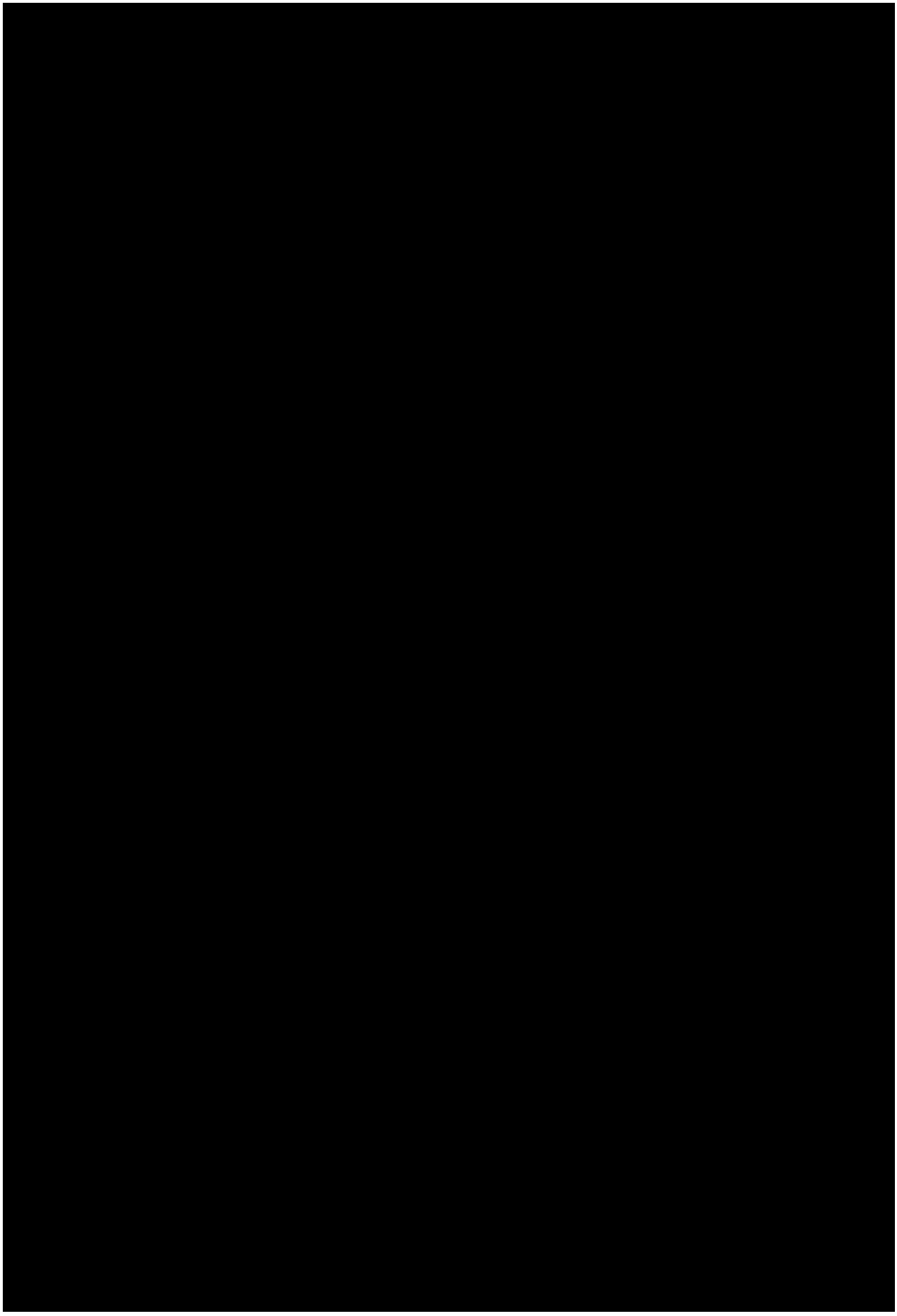


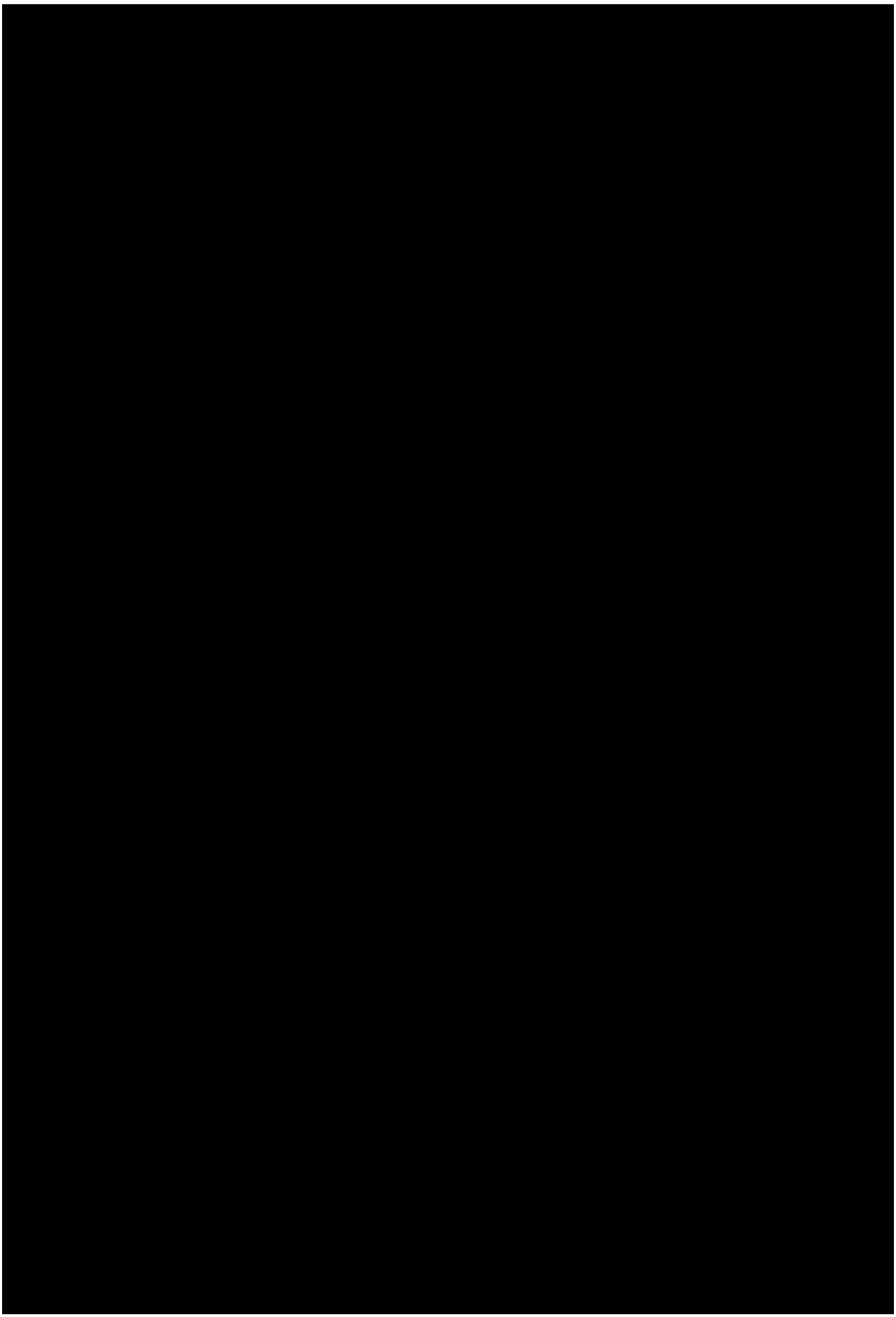




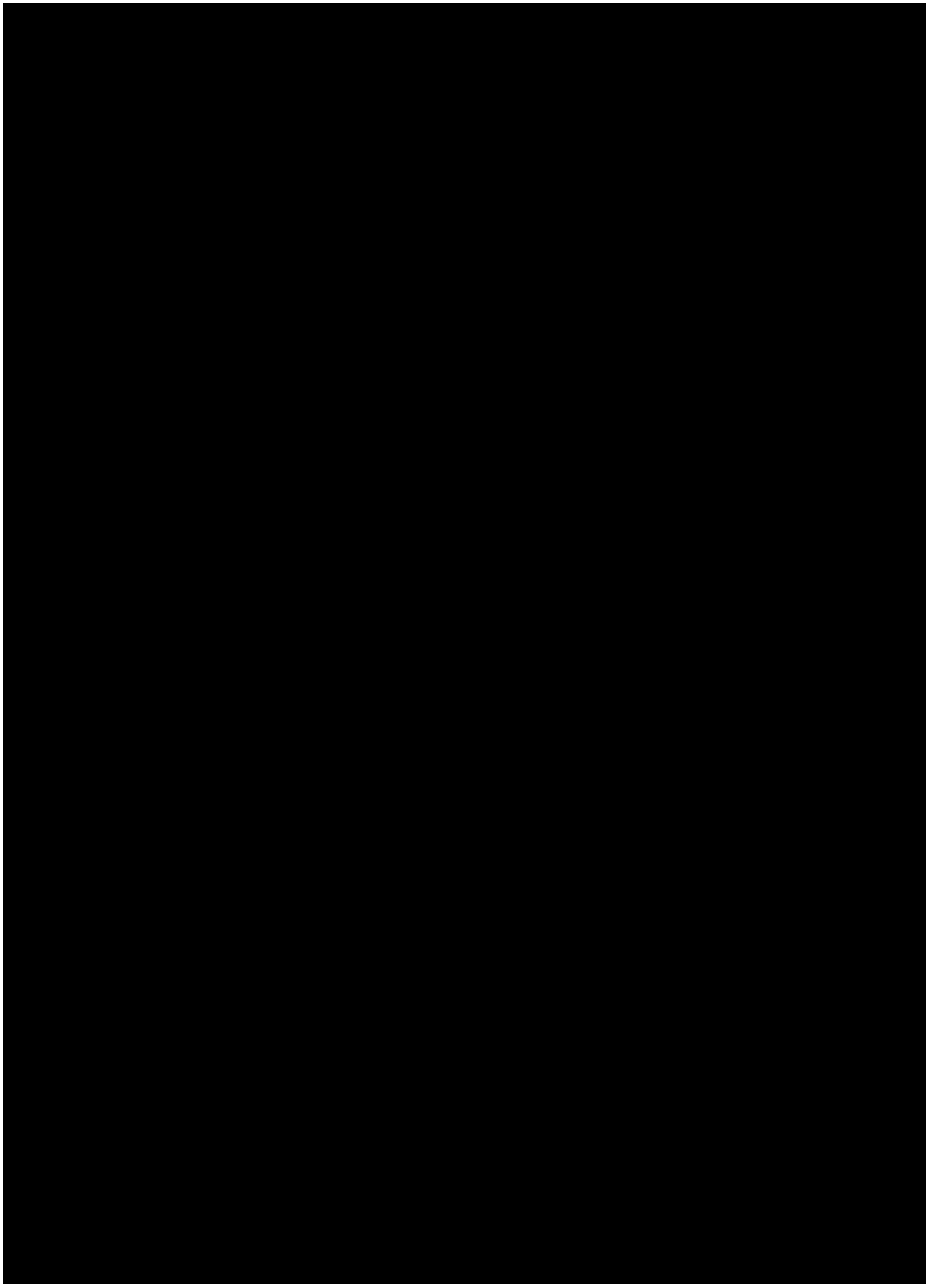








Anexo C. Resolución del SG de 14 de julio de 2007



Anexo D. Circular 2/2008JJ

Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia
Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil

CIRCULAR 2/2008JJ SOBRE EL SISTEMA D'ADJUDICACIÓ DE TORNS HORARIS I VACANCES DEL PERSONAL FUNCIONARI EDUCATIU DELS CENTRES EDUCATIUS DE JUSTÍCIA JUVENIL DEL DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA

Aquesta circular és d'aplicació al personal educatiu en règim funcionarial que presta els seus serveis en els centres educatius de justícia juvenil del Departament de Justícia.

1. **Marc normatiu**

- III Acord General sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008 (apartat 7.5 en relació a les vacances).
- Decret 295/2006, de 18 de juliol, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat. (DOGC núm. 4681 – 21/07/2006) (Correcció d'errades DOGC núm. 4705-25/08/2006)
- Resolució del secretari general de 7 de maig de 2007, que regula la jornada i horaris del personal funcionari educatiu de centres educatius de justícia juvenil.

2.- Vacances

Les vacances anuals seran d'un mes natural de data a data, si es gaudeixen en un sol període o de 23 dies laborables si es gaudeixen en períodes fraccionats, per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any. Aquests dies laborables s'han de gaudir en períodes, com a mínim, d'una setmana natural.

En el supòsit de personal funcionari que presta serveis per cicles de treball superiors a la setmana natural, en el cas de gaudir-les fraccionades, els períodes de gaudiment de les vacances serà d'un cicle de treball, garantint en qualsevol cas el gaudiment en períodes de dues setmanes naturals.

A aquests efectes s'entén per dies laborables els dilluns, dimarts, dimecres, dijous i divendres no festius, amb independència que el treballador hagi o no de prestar serveis i amb independència del nombre de dies que hagi de treballar.

Així mateix, s'entén per cicle de treball el període de temps que comprèn uns dies de treball i el seu descans corresponent fins que s'inicia un nou període de temps que repeteix l'anterior.

Aragó, 332
08009 Barcelona
Tel. 93 214 01 00
Fax 93 214 03 09
www.gencat.cat/justicia

3.- Descripció dels torns fixos

Es consideren torns fixos els torns de matí i de tarda. La plantilla de personal educatiu de cada centre estarà distribuïda al 50% entre aquests dos torns, que s'adjudicaran mitjançant un procés convocat a l'efecte en cada Centre Educatiu

Els torns es poden adjudicar de manera definitiva o provisional, en funció de si el torn està vacant o reservat per algun motiu, respectivament.

4. Adjudicació de torns fixos

En els centres de nova creació, per adjudicar inicialment els torns fixos, el personal educatiu del centre podrà escollir torn fix per ordre de la puntuació dels serveis prestats, a raó d'1 punt per cada mes treballat desenvolupant les mateixes funcions a la Generalitat de Catalunya. Al personal funcionari i interí que no sol·liciti cap torn, se li adjudicarà de manera definitiva els torns que quedin vacants després de l'adjudicació de torns a les persones que ho hagin sol·licitat.

En els centres en què es canviï el sistema de torns horaris per transformació de la seva plantilla de laboral a funcionari, el personal amb torn fix de matí o de tarda adjudicat de manera definitiva podrà mantenir el torn. A més, els torns de cap de setmana i festius i de nit es convertiran a parts iguals a torns de matí i de tarda. Aquests torns s'adjudicaran de manera definitiva mitjançant un procés convocat a l'efecte, en el qual podrà participar el personal educatiu que ocupi lloc vacant i el personal educatiu que ocupi lloc reservat, sempre que el titular del lloc hagi perdut la reserva del torn. Per adjudicar els torns fixos s'utilitzarà el barem esmentat al paràgraf anterior. Al personal educatiu que ocupi lloc no reservat i no sol·liciti cap torn, se li adjudicarà de manera definitiva els torns que quedin vacants després del procés esmentat.

Quan un torn quedi vacant es convocarà mitjançant el procés descrit per tal que el personal educatiu del mateix centre que compleixi els requisits esmentats al paràgraf anterior que hi estigui interessat el pugui sol·licitar i s'adjudicarà d'acord amb el barem esmentat.

En cas d'empat en la puntuació, s'adjudicarà el torn a la persona que acrediti més temps de permanència continuada en el torn des del qual opta i immediatament anterior a la participació en el procés.

L'adjudicació i la pèrdua d'un torn fix o provisional ha de constar en un registre de torns de cada centre educatiu.

Els procediments d'adjudicació de torns fixos es faran a resultes, és a dir, dintre del mateix procés es podrà optar als torns que quedin vacants per la pròpia adjudicació dels torns convocats.

5. Adjudicació de torns anuals

5.1 Els torns de cap de setmana i festius i de nit, es consideren torns anuals i en cap cas fixos ni definitius, i per cobrir-los, d'acord amb el nombre que siguin necessaris segons les unitats educatives de cada centre, es farà de la manera següent:

a) Amb caràcter general i després de l'adjudicació dels torns fixos, en cada torn fix de cada centre s'establirà un llistat amb la relació del personal educatiu per cobrir el torn de cap de setmana i festius i un altre llistat per cobrir el torn de nit de forma rotatòria anual. Per establir l'ordre d'aquests llistats s'utilitzarà, per una sola vegada, el sorteig que realitza la Direcció General de la Funció Pública de la lletra per a l'ordre d'actuació dels aspirants en els processos selectius de l'any en què s'inicií l'aplicació d'aquest acord per a cada centre.
b) Per a establir la llista del personal amb torn fix de matí per cobrir el torn anual de cap de setmana i festius, s'ordenaran les persones en ordre ascendent començant per la primera persona del torn fix la inicial del primer cognom de la qual comenci per la lletra esmentada i per al llistat per cobrir el torn anual de nit, s'actuarà de la mateixa manera però en ordre descendent.
c) Per a establir la llista del personal amb torn fix de tarda per cobrir els torns anuals de cap de setmana i festius i de nit, se seguirà el mateix procediment fixat al paràgraf anterior.
d) Abans d'aplicar el sistema general esmentat, en els centres de nova creació s'atendran les peticions per realitzar els torns anuals de cap de setmana i festius i de nit de forma voluntària. El nombre de persones que accedeixin als torns esmentats per aquest sistema anirà en funció del nombre de torns necessaris en cadascun dels torns, d'acord amb les unitats educatives de cada centre. En el cas que hi hagi més persones voluntàries que torns disponibles, la primera vegada els torns s'adjudicaran per sorteig específic entre les persones que l'hagin sol·licitat. Les vegades següents, els torns s'adjudicaran en primer lloc a les persones que ho hagin sol·licitat l'any anterior, i no l'hagin pogut realitzar, si manifesten que continuen interessades. Si entre aquestes hi ha més persones que torns a adjudicar, es realitzarà un sorteig entre elles. Si no hi ha persones que ho hagin sol·licitat l'any anterior, s'adjudicaran a les persones que ho hagin sol·licitat el mateix any. I si hi ha més persones que torns, se seguirà el procediment esmentat. Les persones que ja hagin realitzat el torn anual l'any anterior únicament podran tornar a fer el mateix torn de manera voluntària si no es cobreixen tots els torns anuals de forma voluntària.
e) En els centres en què es canviï el sistema de torns horaris per transformació de la seva plantilla de laboral a funcionari, prèviament a l'aplicació del mecanisme general esmentat, tenen dret preferent per realitzar els torns anuals de cap de setmana i festius i de nit les persones que en el moment de l'aplicació del canvi de sistema de torns horaris realitzaven de forma definitiva el torn de cap de setmana i festius o el torn de nit, respectivament., sens perjudici que hagi de tenir un torn definitiu de matí o tarda. Aquesta preferència la mantindran mentre hi hagi continuïtat en la realització del torn. Posteriorment s'aplicarà el sistema esmentat al punt d).
f) Finalment, si mitjançant la voluntarietat no es cobreixen les necessitats en els torns de cap de setmana i festius i de nit, es cobriran aquests torns les persones que els correspongui per ordre de les llistes esmentades.
g) Les persones que cobreixin cada torn anual, ja sigui de manera voluntària com mitjançant les llistes, han de sortir de manera proporcional entre el personal de torn fix de matí i de torn fix de tarda, de manera que les persones que realitzin aquell any els torns de matí i de tarda també siguin proporcionals.

El fet de realitzar un torn anual de forma voluntària no modifica l'ordre de la persona dins la llista corresponent, per la qual cosa, quan li correspongui realitzar-lo per llista, també l'haurà de realitzar.

Si per aplicació de les llistes, a una mateixa persona li correspon realitzar el mateix any el torn de nit i el torn de caps de setmana i festius, realitzarà en primer lloc el torn de caps de setmana i festius i l'any següent haurà de realitzar el torn de nit.

L'any en què a una persona li correspongui per llista realitzar el torn de nit o el torn de caps de setmana o festius no podrà realitzar de manera voluntària el torn que no li hagi correspost.

5.2 Tant les persones que vulguin acollir-se a la preferència de realitzar un torn anual com les que vulguin accedir de forma voluntària hauran de sol·licitar-ho durant la darrera quinzena del mes d'abril de cada any, la resolució de l'adjudicació dels torns de cap de setmana i festius i de nit es comunicarà a les persones interessades durant la primera quinzena del mes de juny i s'adjudiquen per un curs escolar, és a dir, de l'1 d'octubre al 30 de setembre de l'any següent.

6. Reserva de torns

Les persones que tinguin un torn horari de matí o de tarda adjudicat definitivament podran mantenir la seva reserva pels motius següents i durant el període de temps que duri la situació, llevat dels supòsits en què s'especifica un termini diferent:

- Elecció de càrrec públic
- Llicència per exercir funcions sindicals.
- Alliberament sindical
- Adaptació del lloc de treball per protecció de la maternitat
- Càrrec de comandament: 3 anys renovable per 3 anys més
- Adaptació del lloc de treball o canvi de lloc de treball per motius de salut: 2 anys i/o segons recomanació mèdica
- Adscripció provisional a un altre lloc de treball: 8 mesos (llevat que sigui de caràcter forçós)
- Incapacitat temporal
- Permís per assumptes propis
- Excedència voluntària per tenir cura de familiars: mentre duri la reserva del lloc de treball.
- Llicència per estudis
- Suspensió d'ocupació, tant cautelar com per sanció disciplinària
- Privació de llibertat mentre no hi hagi sentència ferma i mentre la sentència ferma no sigui superior a 2 anys de privació de llibertat
- Aquelles altres situacions que suposin reserva del lloc de treball temporal

El personal funcionari educatiu, mentre romangui en alguna de les situacions anteriors, podrà participar en els concursos d'adjudicació de torns, però als d'adjudicació de torns provisionals únicament podran participar si en el moment de la resolució del concurs es poden incorporar al lloc de treball i al torn adjudicat.

Es perdrà la reserva del torn horari quan es doni alguna de les situacions següents:

- Canvi de lloc de treball sense reserva
- Invalidesa
- Pèrdua de la relació de servei
- Excedència voluntària, ja sigui per incompatibilitat o per interès particular
- Finalització de la reserva del lloc de treball

7. Adjudicació de torns provisionals

Els torns que no estiguin vacants, és a dir, que estiguin reservats, es podran oferir al personal per ocupar-los provisionalment, si es compleixen les condicions que s'especifiquen en aquest punt.

A l'adjudicació de torns provisionals podrà optar el mateix personal que pot participar en l'adjudicació de torns definitius i el personal educatiu que ocupi lloc de treball reservat sempre que el torn reservat que ocupen es convoqui a adjudicació provisional.

Els torns adjudicats de manera provisional s'ocuparan mentre no els tornin a ocupar les persones que els tenen reservats, amb les condicions que es descriuen a continuació.

S'ocuparan durant el temps que duri la situació, llevat dels casos en què es marca un termini d'ocupació. En aquest darrer cas, el torn es tornarà a convocar un cop finalitzi el termini d'ocupació temporal que es marca si no s'ha reincorporat el seu titular:

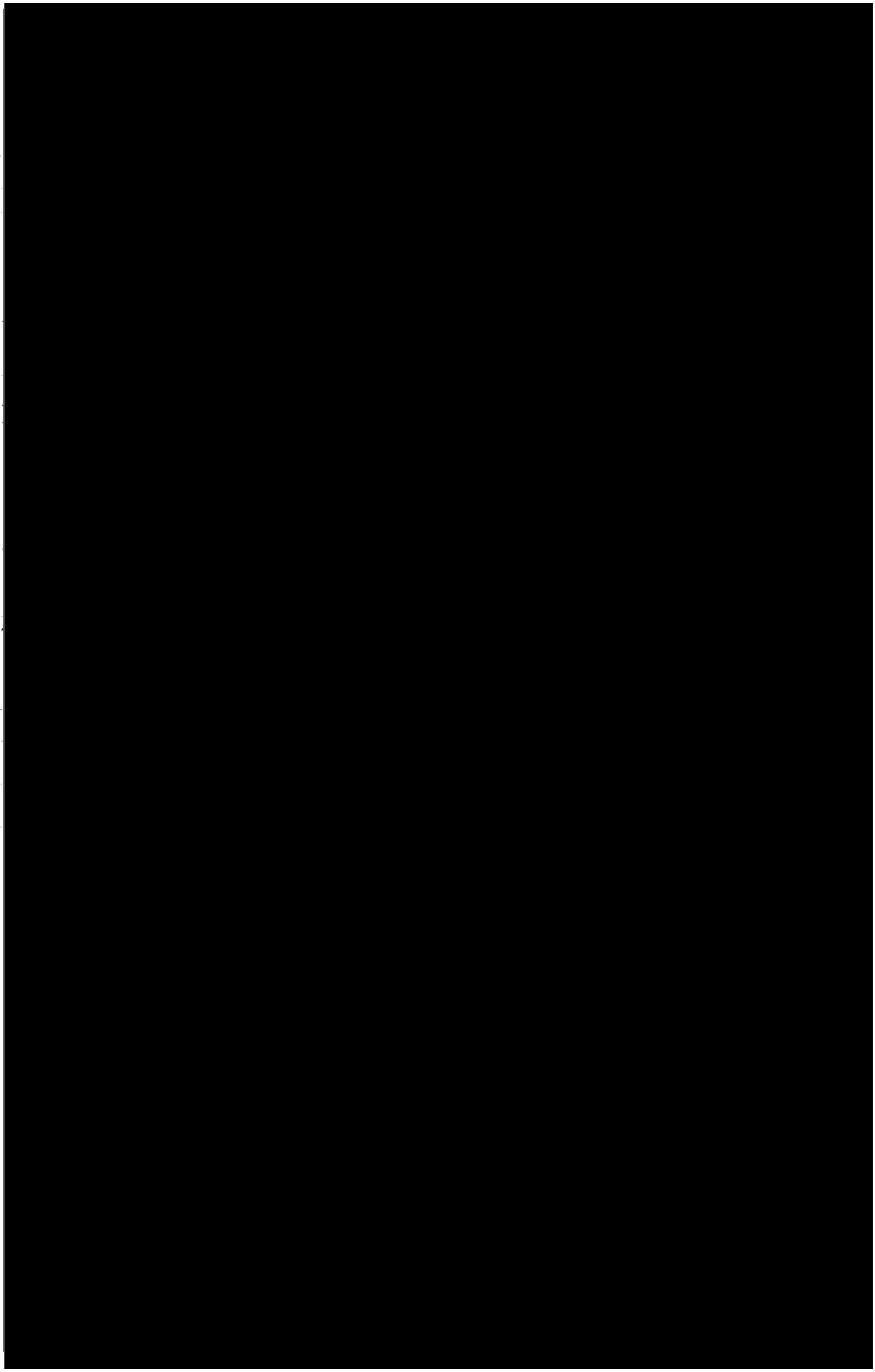
- Elecció de càrrec públic: 2 anys
- Llicència per exercir funcions sindicals o alliberament sindical: 2 anys
- Adaptació de lloc de treball per protecció de la maternitat
- Càrrec de comandament: 2 anys
- Adaptació del lloc de treball o canvi de lloc per motius de salut (quan sigui, com a mínim, per 1 any): 2 anys
- Adscripció provisional a un altre lloc de treball (quan sigui, com a mínim, per 8 mesos)
- Llicència per assumptes propis (si la durada és de 6 mesos)
- Excedència voluntària per tenir cura de familiars (si la durada és superior a 6 mesos)
- Llicència per estudis (si la durada és superior a 6 mesos)
- Incapacitat temporal durant l'embaràs (amb informe mèdic sobre la previsió de la baixa i si, juntament amb el permís per maternitat, sigui superior a 6 mesos)

Es convocaran durant el mes d'abril per començar-los a fer a partir de l'1 d'octubre següent, sempre que faci 6 mesos que el titular del torn no el realitza i es convocaran cada 2 anys si persisteix la situació.

8. Procediment d'adjudicació

La convocatòria de concurs per a l'adjudicació de torns s'exposarà en el centre de treball dels torns convocats i les persones interessades podran presentar la sol·licitud de participació (model normalitzat) en el termini de 10 dies naturals, a comptar des de l'endemà de la publicació de la convocatòria, al registre del centre de treball.

En el termini màxim de 15 dies s'exposarà la resolució provisional d'adjudicació de torns en el tauler d'anuncis del centre de treball corresponent, a la qual les persones interessades podran presentar al·legacions en el termini de 10 dies hàbils a comptar des



Anexo E. Acuerdo creación bolsa de trabajo para las personas participantes en el proceso JUS/368/2012

Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia

ACORD ENTRE EL DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA I ELS REPRESENTATS DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS INTEGRANTS DEL GRUP DE TREBALL DERIVAT DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE L'EMPLEAT PÚBLIC SOBRE ELS CRITERIS PER A LA CREACIÓ I EL FUNCIONAMENT D'UNA BORSA DE TREBALL PER COBRIR NECESSITATS DE PERSONAL EDUCADOR SOCIAL AMB LES PERSONES PARTICIPANTS EN EL PROCÉS JUS/368/12

Ateses les previsions del punt 6.3.5 del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i per tal de proveir de manera ràpida les necessitats de personal educador social per prestar serveis a l'àmbit funcional de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil, s'acorda la creació d'una borsa de treball integrada per les persones que varen prendre part en el procés selectiu JUS/368/12 realitzat en aplicació de l'Acord de Govern de 28.8.2012, pel qual s'aproven mesures de racionalització relacionades amb la reorganització dels centres educatius de la Direcció General esmentada.

El Departament de Justícia i els representants de les organitzacions sindicals que formem part del grup de treball, que són CCOO, UGT i CATAC-IAC, han negociat i adoptat el següent Acord,

1.- Objecte de la borsa de treball

La borsa de treball té com a objecte que el Departament disposi d'una llista de persones candidates per proveir de forma temporal els llocs de treball vacants, els reservats, les substitucions i qualsevol altre motiu que faci necessari el nomenament temporal d'educador/a social a l'àmbit funcional de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i Justícia Juvenil del Departament de Justícia.

Amb la intenció d'aprofitar el coneixement i l'experiència adquirida per les persones que desenvolupaven la seva tasca com a educadors/res socials en els centres educatius afectats per la reorganització i d'agilitzar el procés de creació d'una borsa de treball per fer front a la necessitats de substitucions, s'integra a la borsa aquelles persones que van prendre part en el procés JUS/368/12 diplomat/ada, educador/a social, que han estat valorades, han superat el procés i no han assolit la puntuació suficient per obtenir l'assignació d'un lloc de treball, de conformitat amb els criteris establerts al punt 2 d'aquest Acord, i també aquelles que han

Pau Claris, 81
08010 Barcelona
Tel. 93 316 41 00
Fax 93 316 41 01
www.gencat.cat/justicia

estat valorades però no han obtingut lloc de treball però han obtingut més de 12 punts en la fase de test psicoprofessional i entrevista.

2. Estructura de la borsa de treball

La borsa s'estructura en una llista de les persones per ordre segons els blocs següents i, dins de cada bloc, per ordre de la puntuació total obtinguda en el procés:

Bloc Primer: Aquelles persones que han superat totes les fases eliminatòries del procés JUS/368/12 però que no han obtingut un dels llocs de treball ofertats atesa la puntuació total obtinguda i de conformitat amb la prelació de llocs de treball sol·licitats.

Bloc Segon: Aquelles persones que a la data de signatura d'aquest Acord ocupen, amb caràcter interí, un lloc de treball vacant d'educador/a social i hagin obtingut una puntuació superior a 12 punts en la fase de test psicoprofessional i entrevista en el mateix procés.

Bloc Tercer: La resta de persones participants en el procés que han estat valorades i que hagin obtingut una puntuació superior als 12 punts en la fase de test psicoprofessional i entrevista en el mateix procés.

Aquesta borsa serà comuna per a tot l'àmbit funcional de la direcció general d'Execució Penal a la Comunitat i Justícia Juvenil del Departament de Justícia on s'hagin de cobrir llocs de treball d'educadors/res socials.

La vigència de les preferències de centre i localitat, pel que fa a la prelació de llocs de treball escollits al procès JUS/ 368/12, manifestats per les persones que integren aquesta borsa serà efectiva fins al 30 de setembre de 2013.

S'assimilarà el lloc de treball que calgui proveir al sol·licitat en atenció a criteris de proximitat territorial i tipus de centre de treball quan el lloc pertanyi a un centre de treball del qual no se n'hagi ofertat cap en el procés selectiu del qual treu causa la borsa.

2.1.- Ordenació dels candidats a la borsa

La crida dels candidats i, consegüentment, les propostes de nomenament, s'hauran de realitzar tenint en compte l'ordre de prelació de blocs següents i, dintre d'aquests, per ordre de la puntuació obtinguda en el procés:

Primer.- candidats bloc Primer
Segon.- candidats bloc Segon
Tercer.- candidats bloc Tercer

2.2.- Ordre de crides

L'ordre en les crides serà consecutiu segons l'ordenació dels integrants, llevat el cas de la cobertura d'un lloc de treball vacant, que es començarà la crida per aquella persona que, per ordre de puntuació, no estigui ocupant en aquell moment un lloc vacant. Per cobrir un lloc reservat, es començarà la crida per aquella persona, per ordre de puntuació, que no ocupi ni un lloc vacant ni un lloc reservat.

3.- Gestió de la borsa

Com a mitjans de crida s'utilitzarà la comunicació telefònica i el correu electrònic. Com a mínim es realitzaran tres trucades telefòniques en franges horàries diferents i/o dues trucades i es trametrà un correu electrònic.

Tota comunicació entre l'Administració i les persones interessades que derivi de l'aplicació del present Acord s'efectuarà emprant l'adreça de correu electrònic i el telèfon facilitat a tal efecte.

Quan un empleat/ada públic temporal finalitzi la seva vinculació amb l'Administració el cap de la unitat corresponent, emetrà un informe motivat normalitzat sobre la prestació del servei que ha finalitzat. Aquest informe pot incloure diverses períodes de temps, la suma dels quals haurà de tenir un mínim de 30 dies.

Els informes negatius que s'emetin sobre la prestació del servei dels treballadors/res s'informaran a la Comissió de seguiment de la borsa de treball que es crearà en aplicació de l'Acord.

4.- Criteris d'inclusió, de permanència, de suspensió i d'exclusió de la borsa

La integració a la borsa dels participants en el procés JUS/ 368/12 que compleixin els requisits establerts en aquest Acord és automàtica. A tal efecte es comunicarà a les persones participants la seva inclusió. Les persones disposaran del termini de 15 dies per manifestar la seva voluntat de continuar a la borsa.

En aquest mateix termini també podran sol·licitar canvis en les seves preferències de centres de treball. Aquestes preferències seran efectives a partir de l'1.10.2013.

4.1 Criteris de suspensió de la borsa de treball:

- Estar en situació de baixa mèdica.
- Estar prestant servei en un altre lloc de treball de l'Administració de la Generalitat.

Serà responsabilitat de la persona interessada comunicar la finalització de la causa que va donar lloc a la suspensió de permanència en la borsa i sol·licitar tornar a formar-ne part de forma activa.

4.2 Criteris d'exclusió de la borsa de treball:

- Estar sancionat per resolució ferma en via administrativa d'un expedient disciplinari incoat per la comissió de falta greu o molt greu.
- Rebutjar, encara que justificadament, tres ofertes de provisió de llocs de treball, llevat que concorri alguna de les causes de suspensió de la borsa.
- Haver estat impossible la localització de la persona en tres ocasions amb el benentès que és exclusiva responsabilitat d'aquesta facilitar una adreça de correu electrònic i telèfon, i comunicar els canvis que s'hi produeixin.
- Acumular dos informes desfavorables. En aquest supòsit els informes es presentaran a la Comissió de seguiment de la borsa de treball per tal de realitzar les actuacions que consideri necessàries.
- Haver estat en situació de suspensió de la borsa per un termini superior a un any. A aquests efectes no es computen les situacions de baixa mèdica.

5.- Seguiment de la borsa

El Departament de Justícia donarà informació semestral a la Comissió de Seguiment sobre l'estat i funcionament de la borsa.

6.- Vigència

Aquest Acord tindrà efectes des del moment de la seva signatura fins a la convocatòria i resolució del procés selectiu per cobrir amb caràcter definitiu els llocs de treball d'educador/a social o fins a l'establiment d'una nova borsa.

Barcelona, a 21 de març de 2013

Per l'Administració

Ferran Daroca i Esquirol
Subdirector general de Recursos
Humans i Relacions Laborals

Per les organitzacions sindicals

CCOO
Eduardo Cifuentes Pérez

UGT
Esther Mcrales Masó

CATAC-IAC
Santiago Bayo Sempere

Anexo F. Instrucción 1/2014, de servicios extraordinarios

Generalitat de Catalunya
Departament de Governació
i Relacions Institucionals
Direcció de Serveis

Instrucció 1/2014, per la qual s'estableixen els criteris i el procediment per tramitar els serveis extraordinaris al Departament de Governació i Relacions Institucionals.

1. Marc normatiu
2. Àmbit d'aplicació
3. Concepte
4. Tipologia d'hores extraordinàries
5. Criteris i limitacions
6. Còmput
7. Horari i realització de serveis extraordinaris
8. Personal que ocupa llocs de treball a temps parcial
9. Incompatibilitats
10. Abonament i compensació
11. Procediment i tramitació dels serveis extraordinaris
12. Vigència

1. Marc normatiu

El marc normatiu en matèria d'hores extraordinàries el fixa la normativa següent:

- Els articles 103 i 104 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- L'article 35 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- L'article 6.7 del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008.
- L'article 43 del VI Conveni Col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.
- L'acord del govern de la Generalitat, de 24 de desembre de 2002, sobre la implantació de la jornada i horari de dedicació especial al personal funcionari.
- La Llei de pressupostos de la Generalitat de l'any en curs.
- L'Acord de Govern de 27 de març de 2012, pel qual s'aprova el Pla d'Ocupació.
- El decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat.
- La Resolució GRI/1729/2013, de 18 de juliol, de delegació de competències de la persona titular de la Secretaria General del departament en la persona titular de la Direcció de Serveis.

Via Laietana, 26
08003 Barcelona
Tel. 93 567 17 00
Fax 93 567 17 47

Generalitat de Catalunya
Departament de Governació
i Relacions Institucionals
Direcció de Serveis

2. Àmbit d'aplicació

Aquesta instrucció és d'aplicació a tot el personal funcionari, interí i laboral del Departament de Governació i Relacions Institucionals, que de forma excepcional i per necessitats del servei sigui requerit per realitzar hores extraordinàries.

3. Concepte

En serveis prestats fora de la jornada habitual de treball es denominen serveis extraordinaris i, en cap cas, no es poden realitzar amb caràcter general. Només es poden efectuar per motius extraordinaris i/o per causa de força major.

La realització de treball fora de la jornada ordinària, autoritzat prèviament, d'acord amb el procediment establert en aquesta Instrucció, genera el dret a la compensació de les hores extraordinàries, que no poden ser fixes en la quantia ni periòdiques.

Els serveis extraordinaris s'han de compensar amb hores lliures de servei. En el cas que, excepcionalment, i d'acord amb la petició justificada de la unitat orgànica corresponent, s'hagin de compensar econòmicament, s'ha de fer segons les disponibilitats pressupostàries i sense perjudici de les competències de la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal.

4. Tipologia d'hores extraordinàries

Hi ha tres tipus d'hores extraordinàries:

- Hores extraordinàries normals: són les hores realitzades com a conseqüència de la prolongació de la jornada ordinària del treballador o treballadora.
- Hores extraordinàries nocturnes: són les hores realitzades com a conseqüència de la prolongació de la jornada ordinària del treballador o treballadora en la franja horària compresa entre les 22.00 i les 6.00 hores.
- Hores extraordinàries festives:
  - Pel personal que ocupa llocs de funcionari: són les hores realitzades en un dia de descans ~~o festiu (incloent-hi dissabtes, diumenges i festius)~~.
  - Pel personal que ocupa llocs de laboral: són les hores realitzades en un dia festiu.

Via Laietana, 26
08003 Barcelona
Tel. 93 567 17 00
Fax 93 567 17 47

Generalitat de Catalunya
Departament de Governació
i Relacions Institucionals
Direcció de Serveis

5. Criteris generals

5.1. La necessitat de realitzar serveis extraordinaris es considera excepcional, per motius extraordinaris i/o per causa de força major. Per tant, s'ha de restringir al màxim, mitjançant la planificació i la previsió dels augments de tasques per part dels responsables de les unitats que, sempre que sigui possible, han de proposar mesures alternatives amb els recursos disponibles per fer-hi front.

5.2. La compensació dels serveis extraordinaris amb hores lliures de servei s'ha de realitzar, amb caràcter general, dins d'un termini màxim de 4 mesos a comptar des del dia de la comunicació de l'autorització de la compensació de les hores extraordinàries realitzades. Les persones responsables de la unitat han de programar la concreció del moment en què s'ha de compensar d'acord amb les necessitats del servei i d'assoliment dels objectius de la unitat.

6. Còmput

6.1. L'organització de serveis extraordinaris ha de tenir en compte els períodes de descans establerts en la normativa de jornada i horaris (pausa per dinar o sopar). S'ha de realitzar el corresponent marcatge en el rellotge de control horari en el moment inicial i final, tant dels períodes de temps de treball com dels de descans.

6.2. La planificació de serveis extraordinaris ha de comportar la prestació de serveis en fraccions mínimes de 30 minuts. El còmput dels serveis extraordinaris és diari i els minuts sobrants d'un dia no s'acumulen amb els que puguin sobrar d'un altre dia.

7. Horari i realització de serveis extraordinaris

7.1. Cal haver complert el nombre mínim d'hores teòriques diàries i setmanals, d'acord amb l'horari assignat, per poder computar les hores extraordinàries. Per tant, les hores treballades de més per compensar l'horari setmanal no computen com a hores extraordinàries. Les persones que tinguin acreditats incompliments horaris, absències injustificades o manca de marcatges en el seu horari no poden tramitar la realització de serveis extraordinaris.

7.2. En cap cas no pot acreditar la realització de servies extraordinaris el personal que ocupa llocs de treball que tenen jornada de dedicació especial.

7.3. El personal que gaudeix d'una reducció de jornada de les establertes per la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, o un contracte laboral a temps parcial no pot realitzar hores extraordinàries.

Via Laietana, 26
08003 Barcelona
Tel. 93 567 17 00
Fax 93 567 17 47

Generalitat de Catalunya
Departament de Governació
i Relacions Institucionals
Direcció de Serveis

8. Personal que ocupa llocs de treball a temps parcial

8.1. El personal que ocupa llocs de treball a temps parcial no pot percebre gratificacions per la realització de serveis extraordinaris, llevat dels casos justificats de força major, d'acord amb el punt 4.7 de l'Acord de Govern de 27 de març de 2012, pel qual s'aprova el Pla d'ocupació.

9. Incompatibilitats

9.1. No s'inclou en la planificació dels serveis extraordinaris l'assistència a fires, congressos, jornades i cursos de formació a què el personal assisteix per interès del servei. Per tal de possibilitar-hi l'assistència s'han de prendre en tot cas les mesures de flexibilització horària setmanal que calgui.

9.2. El temps invertit en els desplaçaments, així com l'assistència a activitats (fires, congressos, jornades i cursos de formació) d'interès per al desenvolupament de les funcions del lloc de treball no es considera servei extraordinari.

9.3. No poden realitzar hores extraordinàries les persones que han gaudit, el mateix dia, de qualsevol tipus de permís o compensació horària.

10. Abonament i compensació

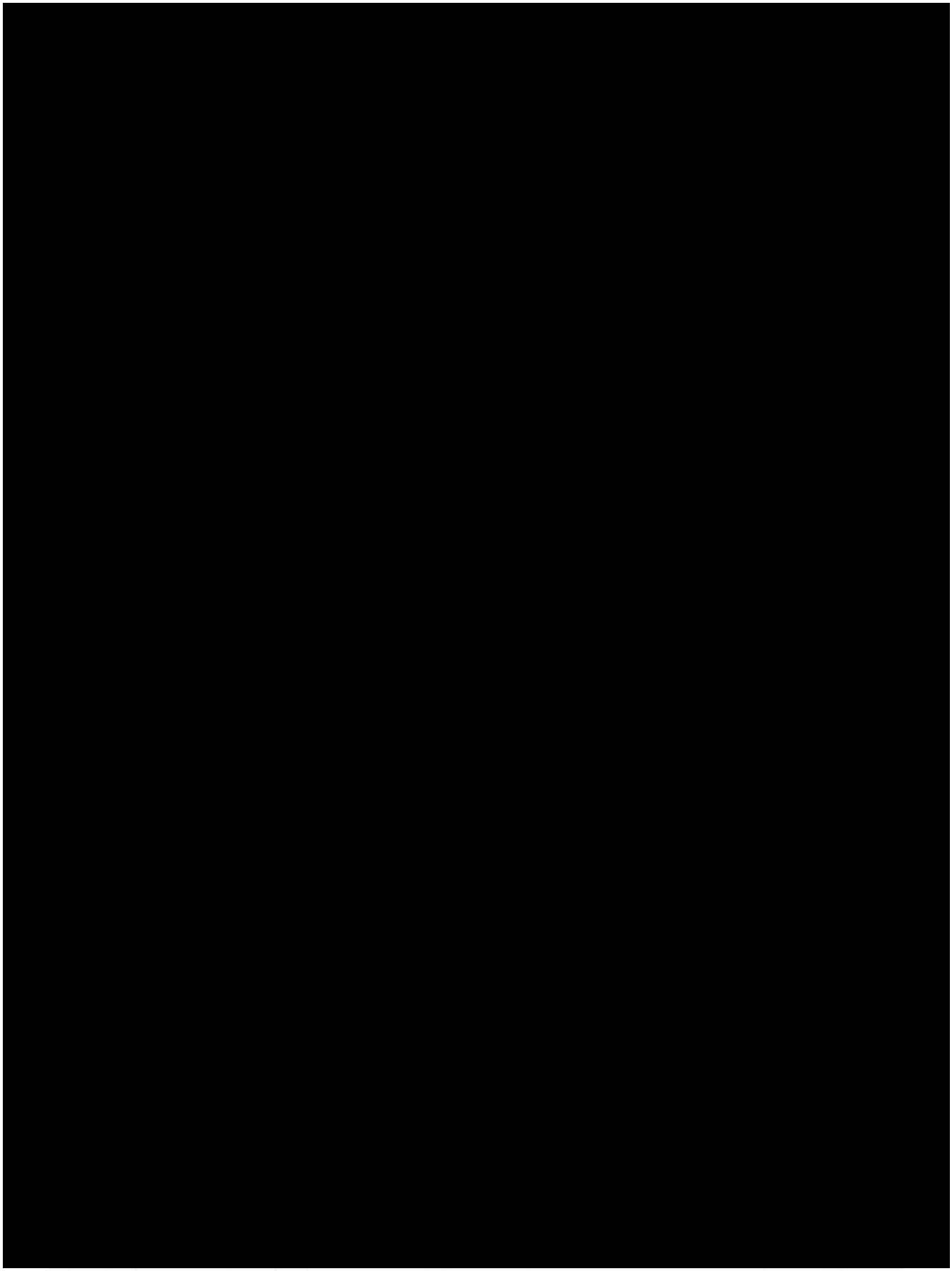
La compensació horària amb hores lliures de servei és sempre prioritària a la gratificació de serveis extraordinaris.

Per compensar amb hores lliures de servei, les equivalències són les següents:

- 1 hora normal es compensa amb 1 hora 30 minuts normals, lliures de servei.
- 1 hora festiva i/o nocturna es compensa amb 1 hora 45 minuts normals, lliures de servei.

En el cas excepcional de gratificació econòmica s'han d'abonar a mesos vençuts, i s'introdueixen en la nòmina – una vegada autoritzades per la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal - les que tinguin entrada al Servei de Recursos Humans abans del dia 10 de cada mes (excepte agost i desembre).

Via Laietana, 26
08003 Barcelona
Tel. 93 567 17 00
Fax 93 567 17 47



Anexo G. Acuerdo de 29 de abril de 2022, de creación de una bolsa de trabajo para hacer substituciones de educador social en los centros educativos de la DGEPCJJ

Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia

ACORD DE DATA 29 D'ABRIL DE 2022 DE CRITERIS PER A LA CREACIÓ I FUNCIONAMENT D'UNA LLISTA DE PERSONES CANDIDATES PER FER SUBSTITUCIONS D'EDUCADOR/A SOCIAL ALS CENTRES EDUCATIUS ADSCRITS A LA DIRECCIÓ GENERAL D'EXECUCIÓ PENAL A LA COMUNITAT I DE JUSTÍCIA JUVENIL DEL DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA

La Llei orgànica reguladora de la responsabilitat penal dels menors preveu com a objectiu prioritari pels centres educatius disposar d'un ambient que tingui les condicions socioeducatives adequades perquè el menor pugui reorientar el seu comportament, i en aquest sentit, destaca la importància de les tasques socioeducatives que han de dur a terme especialistes en les àrees de l'educació i la formació.

Per cobrir de manera immediata aquelles necessitats del servei generades per les diferents incidències que es produeixin dels educadors/ores socials que presten serveis de forma ordinària als centres educatius de justícia juvenil, és necessari disposar de persones seleccionades per fer substitucions d'educador/a social, com a personal funcionari i també laboral, segons els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

Per tal de garantir de manera efectiva la cobertura del servei les 24 hores del dia els 365 dies de l'any, és necessari disposar d'una llista única de persones disponibles amb immediatesa per fer les substitucions i, en conseqüència, és necessari establir uns criteris objectius per a la seva selecció i posterior gestió dins d'aquesta llista que possibilitin una adequada prestació del servei públic als centres educatius.

Per tot això, el Departament de Justícia i els representants de les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa Sectorial de Negociació del personal d'administració i tècnic i del Comitè Intercentres han negociat i adoptat el següent,

ACORD

1. Objecte de l'Acord

Establir el procediment de creació d'una llista de persones candidates per a la substitució amb caràcter temporal d'educadors/ores socials que treballen en centres educatius adscrits a la DGEPCJJ que siguin necessàries, tant si es tracta de personal funcionari com de personal laboral, i els criteris per a la seva gestió.

2. Configuració de la llista

La llista estarà constituïda pels tres grups següents i es configurarà per centres de treball, d'acord amb les opcions sol·licitades per les persones que la componguin:

- Grup 1: persones que hagin superat un procés selectiu d'accés a la condició de funcionari/ària del cos de diplomatura, educació social, de l'àmbit funcional d'execució penal i no hagin obtingut plaça. Aquestes persones s'incorporaran a aquest grup amb la puntuació obtinguda en el procés selectiu corresponent adequada proporcionalment a un màxim de 50 punts, més la puntuació per serveis prestats a la Generalitat de Catalunya com a educador/a social, d'acord amb el barem establert al punt 3.4.2.a) d'aquest Acord, amb un màxim de 100 punts.

1

- Grup 2: persones que hagin prestat serveis als centres educatius en el darrer any des de la data de signatura d'aquest Acord, mitjançant la participació en els processos convocats per accedir al grup 3.

- Si alguna persona que ocupi un lloc vacant o reservat d'educador/a social en centres educatius perd aquesta vinculació perquè ocupi el seu lloc de treball una persona amb vinculació fixa o per amortització del lloc de treball que ocupa, podrà incorporar-se al grup corresponent de la llista de substitucions de manera immediata prèvia sol·licitud amb la puntuació actualitzada.

En l'actualització anual de la llista passaran a formar part d'aquest grup les persones del grup 3 que hagin prestat serveis en centres educatius de justícia juvenil durant un mínim de 30 dies en el darrer any.

- Grup 3: persones que superin un procés convocat per accedir a la llista d'educadors/ores socials, el qual es descriu al punt 3 d'aquest Acord, amb la puntuació que obtinguin en el procés.

3. Procediment de convocatòria de procés selectiu per accedir al grup 3

Amb la finalitat d'incorporar al grup 3 de la llista de persones candidates susceptibles de ser cridades per a la substitució d'educadors/ores socials, es convocaran processos públics i oberts, d'acord amb els criteris regulats en aquest Acord.

3.1. Requisits de participació

Per tal de participar en el procés de selecció corresponent, les persones interessades hauran de complir els requisits generals i els específics d'acord amb la normativa vigent d'aplicació.

Tots els requisits s'hauran de complir al moment de la data de publicació de la llista provisional d'admesos i exclosos, excepte que en les bases de la convocatòria s'estableixin altres terminis. Els requisits s'hauran de continuar complint durant tot el procés, a la formalització de la contractació laboral o el nomenament de funcionari/ària interí/ina, i durant el desenvolupament de la relació contractual. L'acreditació dels requisits es realitzarà d'acord amb el que es determini a la convocatòria corresponent.

3.2. Òrgan Tècnic de Selecció

Per al desenvolupament dels processos de selecció que es convoquin com a conseqüència d'aquest Acord es constituirà un òrgan tècnic de selecció permanent, que actuarà sota els principis de competència tècnica i amb estricta independència i objectivitat. Aquest òrgan ha d'estar format per membres dels equips directius dels centres educatius i personal d'administració i serveis de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil.

L'Òrgan Tècnic de Selecció esta compost per cinc membres dels quals un serà designat a proposta dels representants dels sindicats que formen part de la Mesa Sectorial de Negociació del personal d'administració i tècnic i dels sindicats que formen part del Comitè Intercentres.

El Servei de Selecció i Provisió de la Direcció de Serveis realitzarà les tasques de suport a l'òrgan tècnic de selecció.

3.3. Convocatòria del procés

El procés es durà a terme a través d'una convocatòria, que permetrà la presentació de sol·licituds amb caràcter permanent, i que es gestionarà amb la periodicitat que determini el Departament de Justícia en funció de les necessitats de l'organització dels centres educatius de justícia juvenil.

La convocatòria es realitzarà mitjançant un anunci al web del Departament i a l'eTauler i es realitzarà de forma telemàtica.

El primer procés de selecció de candidatures es realitzarà transcorreguts 10 dies hàbils des de la publicació de la convocatòria.

Tota la informació del procés i les sol·licituds necessàries per participar en els processos de selecció es podrà consultar al web del Departament, en l'apartat d'Ofertes de treball de caràcter temporal.

3.4. Fases del procés de selecció

El procés selectiu consistirà de dues fases: fase de proves i fase de mèrits. La puntuació màxima d'ambdues fases serà de 50 punts.

3.4.1. Fase de prova

La fase de proves es realitzarà en primer lloc i consistirà de dues proves. La puntuació màxima de la primera fase serà de 10 punts.

a) Primera prova: entrevista de selecció per competències.

Les persones que superin els requisits de participació seran convocades a la realització d'una entrevista personal per competències, de caràcter obligatori i eliminatori, per tal de determinar l'adequació de la persona candidata als requeriments competencials del lloc de treball. En la convocatòria es faran constar les competències que s'avaluaran.

Aquesta prova es valorarà amb una puntuació màxima de 10 punts i per ser declarat apte s'haurà d'obtenir una puntuació igual o superior a 5 punts. Les competències professionals es valoraran en funció de les respostes de les persones participants en context de l'entrevista.

b) Segona prova: prova de coneixements de llengua catalana i castellana.

Les persones aspirants que no estiguin exemptes de la realització de la prova de català i castellà seran convocades a la realització d'una prova de coneixements de llengua catalana i castellana.

La documentació necessària per restar exemptes de la realització de la prova s'haurà de presentar juntament amb la sol·licitud de participació. No obstant això, les persones aspirants podran presentar aquesta documentació fins a 5 dies hàbils abans de la realització de la prova.

3.4.2. Fase de mèrits

La puntuació màxima d'aquesta segona fase serà de 40 punts. S'avaluaran els mèrits de les persones candidates que hagin superat la primera fase del procés de selecció, d'acord amb els criteris següents:

a) Experiència exercint funcions d'educador/a social, amb un màxim de 30 punts, que es valorarà de la manera següent:

- Temps de serveis prestats a l'àmbit d'execució penal: 0,5 punts per mes treballat.
- Temps de serveis prestats a la resta de l'Administració de la Generalitat de Catalunya: 0,2 punts per mes treballat.
- Temps de serveis prestats en altres administracions públiques o en l'àmbit privat: 0,1 punts per mes treballat.

Es considera que un mes comprèn 30 dies naturals i no es computaran períodes inferiors a un mes. Els serveis prestats a temps parcial es computaran de forma proporcional a la jornada realitzada en relació a la jornada ordinària de l'Administració de la Generalitat, que és de 7,5 hores per dia de treball.

b) Competències en tecnologies de la informació i la comunicació (ACTIC):

Es valoren els certificats d'acreditació de competències en tecnologies de la informació i comunicació (ACTIC) i els declarats equivalents amb un màxim de 10 punts. Aquest mèrit es valora d'acord amb el barem següent:

- Certificat bàsic: 2 punts.
- Certificat mitjà: 6 punts.
- Certificat avançat: 10 punts.

En cas que es disposi de més d'un certificat, es valora únicament el de nivell més alt.

3.4.3. Resolució del procés

Una vegada realitzades la fase de prova i de mèrits, l'Òrgan de Selecció determinarà la llista definitiva de les persones candidates per fer substitucions d'educador social als centres educatius adscrits a la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil del Departament de Justícia, d'acord amb l'ordre de puntuació obtingut de la suma de la puntuació de la prova de coneixements de l'àmbit i la puntuació obtinguda en la fase de mèrits.

En cas d'empat en la puntuació obtinguda, aquesta es resol d'acord amb els criteris següents:

- En primer lloc, les persones participants amb la condició legal de discapacitat.
- En segon lloc, el desempat es resoldrà a favor de l'aspirant el gènere del qual sigui menys representat en la categoria d'educador/a social.

- En tercer lloc, per la puntuació obtinguda en la primera prova (entrevista de selecció per competències).
- En quart lloc, per la puntuació obtinguda en la valoració dels mèrits, en l'ordre que s'estableixi en la convocatòria.
- Si persisteix l'empat, en funció de la lletra del primer cognom, d'acord amb la resolució, per la qual es dona publicitat al resultat del sorteig públic per determinar l'ordre d'actuació de les persones aspirants en els processos selectius de l'any corresponent a la convocatòria.

4. Gestió de la llista per substitucions

4.1. Criteris de determinació de l'ordre de crida

Per cobrir les substitucions que sorgeixin es tindran en compte les persones per ordre dels grups esmentats, per tant, en primer lloc es tindran en compte les persones del grup 1, després les del grup 2 i finalment les del grup 3.

Quan sorgeixi una necessitat de substitució es cobrirà amb la persona que li correspongui per ordre dels grups establerts al punt 2 que tingui la puntuació més alta de les persones que hagin sol·licitat el centre on s'hagi de fer la substitució i que estigui disponible, tant si es tracta d'una contractació laboral com per cobrir una substitució com a funcionari/ària interí/ina, d'acord amb els criteris següents:

- Es consideraran disponibles les persones que no estiguin treballant al Departament en aquell moment i les que estiguin fent alguna substitució amb jornada parcial per passar a fer substitucions a temps complet d'una durada previsiblement superior a un mes. En el supòsit que es produeixin substitucions sense solució de continuïtat en un mateix lloc de treball que facin necessària la subscripció de diferents períodes, s'oferiran tots ells a la mateixa persona, llevat que en aquesta concorri alguna de les causes de suspensió o d'exclusió de la llista.

- Si manquen persones candidates a la llista per a un centre de treball, es podran oferir substitucions a les persones d'altres centres de la mateixa demarcació del mateix grup. El rebuig a substitucions fora del/s centre/s de treball sol·licitat/s no computarà als efectes d'exclusió de la llista.

- Quan la persona substituta finalitzi la seva vinculació es tornarà a incorporar a la llista en la mateixa posició en què es trobava abans de ser contractada/nomenada, d'acord amb la puntuació que tingui.

- Si una persona de la llista de substitucions és nomenada o contractada per ocupar un lloc vacant o reservat, es donarà de baixa de la llista.

4.2. Sistema o mecanisme de crida

Com a mitjans de crida a les persones candidates s'utilitzarà la comunicació telefònica i el correu electrònic. Com a mínim es realitzaran dues trucades telefòniques en franges horàries diferents a intervals no inferiors a 1 hora i es trametrà un correu electrònic. Si en el decurs del dia de la crida no

s'aconsegueix la localització de la persona, s'enviarà un nou correu electrònic informant-la dels efectes de la impossibilitat de la localització.

Tota comunicació entre l'Administració i les persones interessades que derivi de l'aplicació d'aquest Acord s'efectuarà emprant l'adreça de correu electrònic i el telèfon o telèfons facilitats a tal efecte. Les persones que formin part de la llista han de comunicar qualsevol canvi en les dades de contacte per tal que puguin ser localitzades.

4.3. Actualització de la llista

La llista s'actualitzarà un cop l'any amb efectes de 30 de setembre, tant per a l'actualització de la puntuació dels serveis prestats de les persones que hagin treballat en el darrer any, com per al canvi del grup 3 al grup 2 quan es compleixin els requisits per accedir-hi, com per sol·licitar altres centres o desistir d'algun centre sol·licitat. L'actualització es farà pública abans del 31 de desembre.

Pel que fa a l'accés al grup 1, s'actualitzarà quan finalitzi un procés d'accés a la condició de funcionari/ària del cos de diplomatura, educació social, de l'àmbit funcional d'execució penal.

4.4. Causes de suspensió temporal

Són causes de suspensió temporal de la llista:

a) Estar en situació de baixa mèdica per incapacitat temporal.
b) Estar prestant serveis amb un contracte de durada determinada en un altre lloc de treball de l'Administració de la Generalitat.
c) Embaràs quan s'hagi d'incorporar al lloc de treball.
d) Part, adopció o acolliment, paternitat i naixement de fills o filles prematurs, sempre que concorrin els requisits que donen dret a gaudir del permís corresponent.
e) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla, per tenir cura de familiars i per violència de gènere.
f) Defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una limitació temporal de fins a quatre dies.
g) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, pel temps que sigui indispensable per complir el deure.
h) Matrimoni propi, si la celebració ha tingut lloc dins dels vint dies naturals anteriors a l'oferiment d'una substitució o ha de tenir lloc dins dels vint dies naturals següents.

Les persones a les quals s'hagi de suspendre temporalment de la llista hauran d'acreditar el motiu de la suspensió que al·leguen.

Serà responsabilitat de la persona interessada comunicar per algun mitjà que deixi constància escrita, preferentment per correu electrònic a la bústia

justiciajuvenil.dj@gencat.cat la finalització de la causa que va donar lloc a la suspensió de permanència en la llista.

4.5. Causes d'exclusió

Són causes d'exclusió de la llista:

a) No complir o deixar de complir els requisits establerts per formar part de la llista.

b) Haver rebutjat tres ofertes de treball, encara que justificadament, sempre que hi hagi constància de la seva comunicació, sigui quin sigui el mitjà pel qual s'ha notificat l'oferta de treball (telefònic, telemàtic, etc.), llevat que concorri alguna de les causes de suspensió de la llista. El rebuig a la segona oferta de treball comportarà que la persona treballadora se situï a l'última posició de grup des del qual va accedir a aquesta oferta.

c) Estar sancionat/ada per resolució ferma en via administrativa d'un expedient disciplinari incoat per la comissió d'una falta greu o molt greu.

d) Haver estat impossible la localització de la persona per a dues ofertes amb el benentès que és exclusiva responsabilitat d'aquesta facilitar una adreça de correu electrònic i telèfon, i comunicar els canvis que s'hi produeixin.

e) Acumular dos informes desfavorables.

f) Quan, d'acord amb la valoració de la Comissió de seguiment d'aquest Acord amb un informe desfavorable, es justifiqui l'exclusió de la llista.

g) La voluntat expressa del treballador/a de ser exclòs/a de la llista.

h) No superar el període de prova establert per a les contractacions de personal laboral.

i) Haver estat en situació de suspensió de la llista per un termini superior a un any. A aquests efectes no es computen les situacions de baixa mèdica, ni les derivades d'embaràs, part i naixement de fills/es, sempre que s'acrediti aquesta circumstància.

j) Dues renúncies a un nomenament o rescissió voluntària del contracte de treball, llevat que concorri alguna de les causes de suspensió de la llista. La primera renúncia a un nomenament o contracte comportarà que la persona treballadora se situï a l'última posició del grup.

La persona que hagi estat exclosa de la llista per les causes descrites als punts c), e), f) i h) no es podrà presentar a la següent convocatòria ni incorporar-se a la llista per altres motius en el termini d'un any des de la seva exclusió.

5. Informes d'avaluació de les persones substitutes

En el cas que la persona substituta incompleixi algun dels seus deures derivats de la prestació de serveis com a personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, conculqui els principis ètics i de conducta dels empleats/ades públics establerts pel Reial decret 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós

de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, o es produeixi una manca d'idoneïtat manifesta per a la prestació del servei, la direcció del centre educatiu haurà d'emetre un informe negatiu al més exhaustiu possible, d'acord amb el model establert.

Els informes negatius que s'emetin sobre la prestació del servei dels empleats/ades públics es notificaran a la persona afectada per tal que, en el termini màxim de 5 dies, presenti les al·legacions que consideri escaients.

La unitat competent en el termini màxim d'un mes següent a la recepció de les al·legacions elaborarà una proposta de resolució que s'elevarà per al seu coneixement a la Comissió de Seguiment d'aquest Acord.

La resolució sobre l'exclusió de la llista es notificarà a la persona interessada.

L'emissió d'un informe desfavorable suposarà que la persona es situï a l'última posició del grup de la llista des del qual es trobi. Excepcionalment, en funció del contingut de l'informe la Comissió de Seguiment podrà proposar l'exclusió directa de la llista.

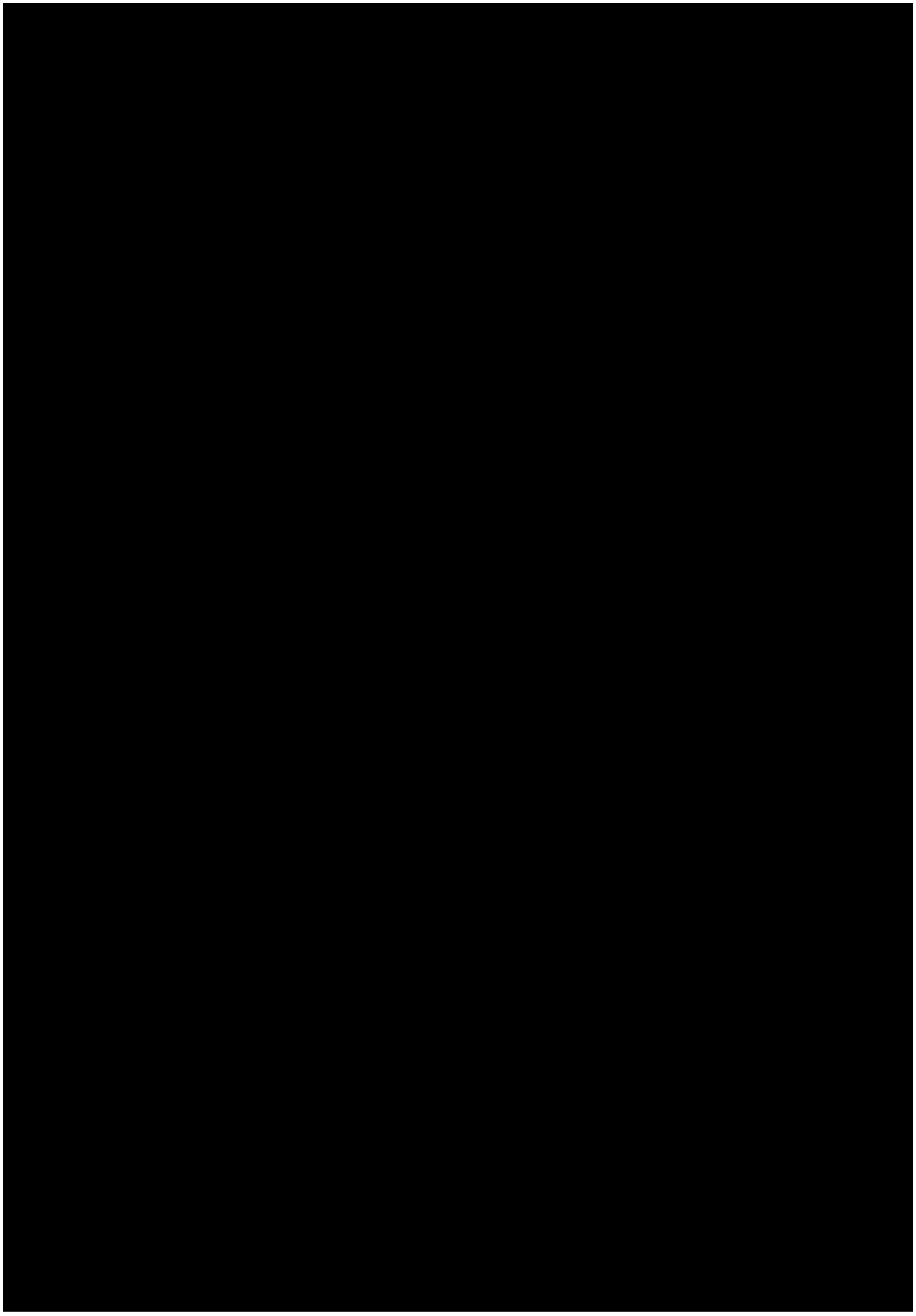
6. Comissió de seguiment

Es crea la Comissió de Seguiment d'aquest Acord que tindrà una composició paritària amb 3 representants dels sindicats que formen part de la Mesa Sectorial de Negociació del personal d'administració i tècnic i dels sindicats que formen part del Comitè Intercentres i 3 de l'Administració, amb les funcions següents:

- Resoldre els dubtes que es produeixin en la interpretació i aplicació d'aquest Acord.
- Resoldre les incidències sobre interpretació i funcionament del sistema de substitucions temporals.
- Rebre informació sobre els informes negatius que s'hi emetin i valorar l'oportunitat d'excloure de la llista la persona que hagi tingut un informe negatiu, o més, en funció del seu contingut.
- Fer una avaluació amb caràcter anual respecte a l'estat de la llista per valorar les necessitats de fer o no noves convocatòries.

7. Disposició derogatòria

Es deixa sense efectes l'Acord de criteris per a la creació i funcionament d'una llista de persones candidates per fer substitucions d'educador/a social als centres educatius



Anexo H. Consultes IA

El tema ya lo ten go elegido, y trata de los diplomados de educacion social que trabajan en centros de justícia juvenil de Catalunya y que estan adscritos al Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la generalitat de Catalunya. Los quiero comparar con los que trabajan en centros penitenciariso, pero no sé si hay bibliografia al respecto. Me podrias decir si hay bibliografía a la que poder consultar?

¡Claro! Sí hay **bibliografía y recursos académicos que puedes consultar** para tu TFG sobre **educadores sociales (diplomados en Educación Social) que trabajan en centros de justicia juvenil en Catalunya** y también para compararlos con los que trabajan en **centros penitenciarios**. Aquí te dejo una **selección de fuentes útiles (artículos, investigaciones y temas relacionados)** que puedes revisar y citar:

📘 1. Justicia juvenil y educación social

🧪 Artículos académicos

- **"Intervención educativa en centros de justicia juvenil. Una aproximación a sus discursos y prácticas"**
  – Estudio que analiza el modelo educativo de los centros de justicia juvenil, con entrevistas y observación de educadores sociales.
- **"Educar en un centro abierto de justicia juvenil"**
  – Artículo que reflexiona sobre la función del educador social en centro abierto de justicia juvenil, orientado a la autonomía del joven.
- **"El contexto de la justicia juvenil en Cataluña"**
  – Describe el papel de los educadores sociales y su trabajo en red para la reinserción social de los menores.
- **Otros recursos relacionados con justicia juvenil y educación social**
  – Muchas publicaciones sobre justicia juvenil, experiencias profesionales y documentales están recopiladas en portales como EDUSO (Portal de Educación Social).

Hola, buenas noches

¡Hola, buenas noches! 🌙😊

Qué gusto verte por aquí otra vez.
¿Cómo va esa búsqueda para el TFG? ¿Has encontrado algo interesante o te ha surgido alguna duda nueva?

pues, estoy avanzando, poco a poco, pero quiero ir añadiendo la bibliografía en formato APA, y no sé como poner un enlace de una web del Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la generalitat de Catalunya. En concreto es esta: https://justicia.gencat.cat/ca/departament/Estadistiques/dades-setmanals-execucio-penal

Claro 😊 — puedo enseñarte cómo **citar una página web oficial en formato APA**, paso a paso.

Para **APA 7ª edición**, los elementos que necesitas son:

1. **Autor** (si lo identifica claramente; si no, usa la organización)
2. **Fecha de publicación o última actualización** (si aparece)
3. **Título de la página o documento**
4. **URL**

✅ Ejemplo de cita en APA 7ª para esa web

Supongamos que la página **no tiene una fecha visible de actualización** (lo más habitual en webs institucionales que publican datos actualizados).

📌 Entonces la referencia quedaría así:

ostras, qué diferencia hay entre el apartado de "Referencias" y el de "Bibliografía"?

Muy buena pregunta 👏 — esta duda la tiene muchísima gente haciendo el TFG.

La diferencia es **importante** y en APA está bastante clara:

🗂️ 1️⃣ Referencias (en APA 7ª)

Es el **listado de todas las fuentes que has citado dentro del texto**.

👉 Solo aparece lo que realmente has mencionado en tu trabajo.

Es decir:

- Si citas una web → va en Referencias.
- Si citas un artículo → va en Referencias.
- Si mencionas un informe → va en Referencias.
- Si NO lo citas en el texto → NO debe aparecer aquí.

📌 En formato APA, el apartado final se llama siempre:

> **Referencias**

(No "Bibliografía", si sigues estrictamente APA).

📖 2️⃣ Bibliografía

Incluye:

me puedes hablar un poco de Idalberto Chiavenato y su estudio y trabajo en el ausentismo laboral?

Claro 😊📚 — esto te viene muy bien para el marco teórico, porque Idalberto Chiavenato es uno de los autores más citados en **gestión de recursos humanos** en el ámbito hispanohablante.

Te lo explico de forma clara y útil para que puedas **integrarlo en tu TFG** 👇

🧠 ¿Quién es Chiavenato?

- Es un autor brasileño muy influyente en **administración y recursos humanos**
- Sus libros (como *Administración de recursos humanos*) se usan muchísimo en universidades
- Su enfoque es **humanista y organizacional**: pone el foco en las personas dentro de la empresa

👉 No estudia solo el ausentismo como fenómeno aislado, sino **dentro del sistema de gestión de personas**

📌 ¿Cómo define el ausentismo laboral?

Chiavenato lo define como:

> "las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo... la suma de los períodos en que no asisten o llegan tarde" Dspace de la Un... +1

✔️ Es decir:

- No solo faltar al trabajo
- También incluye retrasos o ausencias parciales

👉 Esto es importante porque amplía el concepto (puedes destacarlo en tu TFG).

he, he, he estado un par de semanas sin adelantar mucho, la verdad. Esperaba que la directora me dijera como ha sido la segunda entrega y todo bien. Así que ahora me toca ponerme a trabajar. Estoy escribiendo y me ha sirgido la duda de como se escribe correctamente una categoria laboral y una titulación oficial. No sé como se escribe la primera letra, en mayúsculas o en minúsculas?

Hola 😊✨
Y oye, no te castigues por eso. En los TFG hay semanas de avanzar muchísimo… y semanas de bloqueo o de espera. Y si estabas pendiente de la devolución de la directora, es completamente normal que te costara arrancar otra vez.

Pero mira lo importante: ya tienes el visto bueno de la segunda entrega 💪📄 Ahora ya puedes escribir con más seguridad.

Y tu duda es MUY buena, porque en trabajos académicos estas cosas dan mucha guerra 😅

📌 Regla general: categorías labo es y titulaciones

🧑‍💼 1️⃣ Categorías laborales → normalmente en minúscula

Se escriben en **minúscula**, salvo que formen parte de un nombre oficial concreto.

✅ Correcto:

como debo indicar la fuente de una tabla cuando la inserto en el documneto si los cáculos son mios?

Hola 😊📊

Esta es una duda muy habitual en los TFG, y la respuesta depende de **si los datos son tuyos o si proceden de otra fuente**.

✅ Si los cálculos y la elaboración de la tabla son tuyos

Debajo de la tabla puedes poner:

> **Fuente: elaboración propia.**

Es la fórmula más habitual y aceptada.

Por ejemplo:

Año	Compatibilidades concedidas
2022	35
2023	42
2024	38

Fuente: elaboración propia.

---

pues sí, la verdad ... debo referenciar 3 noticias en formato APA 7a. edición, pero no sé como. Me puedes ayudar? te adjunto los enlaces: https://www.lavanguardia.com/encatala/20120616/54312895258/tancament-centres-de-menors-montilivi-els-tilers.html, https://www.3cat.cat/3catinfo/justicia-tanca-els-centres-de-menors-de-girona-i-mollet-en-el-marc-dels-ajustos-pressupostaris/noticia/1737153/ , https://justicia.gencat.cat/ca/inici/

¡Hola! 🌞😊

Por supuesto que sí. Y además te las voy a dejar **en formato APA 7.ª edición**, listas para copiar y pegar en el apartado de **Referencias bibliográficas** de tu TFG.

---

1. Artículo de *La Vanguardia*

Como el artículo está firmado por un autor identificado, la referencia es:

> Playà, J. (2012, 16 de junio). *Justícia juvenil: la retallada és possible? L'eventual tancament de dos centres de menors reobre el debat sobre la reinserció*. La Vanguardia. https://www.lavanguardia.com/encatala/20120616/54312895258/tancament-centres-de-menors-montilivi-els-tilers.html ↗ La Vanguardia

Cita en el texto

- Narrativa: Playà (2012) afirma que...
- Parentética: (Playà, 2012)

Hola, buenos días, tengo una duda respecto a si las tablas e imágenes que he añadido y estan en el índice de tablas e índice de figuras, si también debo referenciarlas en la bibliografía

¡Hola, buenos días! 🌞😊

Esta es una duda muy habitual cuando ya estás en la fase avanzada del TFG, y la respuesta corta es:

> **No se referencian las tablas o figuras en sí mismas, sino las fuentes de las que proceden.**

Te explico los distintos casos porque ahí está la clave.

📊 Caso 1: Tabla o figura de elaboración propia

Por ejemplo:

- Una tabla que has hecho tú con los datos de compatibilidades.
- Un gráfico que has creado a partir de datos estadísticos.
- Un esquema que has diseñado para explicar una idea.

Debajo pondrías:

> Fuente: elaboración propia.

Y **no debes añadir una referencia nueva en la bibliografía** por esa tabla o gráfico.

Porque la autora eres tú.

📊 Caso 2: Tabla o figura elaborada por t[illegible] partir de datos de otra fuente

Por ejemplo:

Pregunta el que vulguis

y si no hay ningún enlace para añadir la URL?

Buena pregunta 😊. En ese caso depende de **qué tipo de fuente sea**.

📄 Si es un documento impreso (libro, revista en papel, memoria impresa, etc.)

No necesitas URL. La referencia APA termina con la editorial o los datos de publicación.

Ejemplo:

> Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

No hay URL y es completamente correcto.

📑 Si es un PDF o documento institucional que tienes descargado pero no encuentras la URL

Lo ideal es intentar localizar la página web de donde procede. Sin embargo, si realmente no existe una URL accesible (por ejemplo, porque te lo facilitó una persona o procede de documentación interna), puedes citarlo como documento no recuperable.

Por ejemplo:

> Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2023). *Memòria interna del servei X* [Documento interno].

En este caso no se añade URL porque el lector no puede acceder al documento.

📊 Si la tabla es elaboración propia

Recuerda que en la tabla pondrás:



Y CUANDO DEBO PONER (S.F.)?

¡Ah, esta duda es fundamental para APA!

(s. f.) significa:

> **sin fecha**

Y se utiliza cuando **no puedes identificar ninguna fecha de publicación ni de actualización** de la fuente.

✅ Cuándo debes poner (s. f.)

Ejemplo 1: Página web institucional sin fecha

Imagina una página del Departament de Justícia donde aparece información general, pero no indica:

- fecha de publicación,
- fecha de actualización,
- ni año.

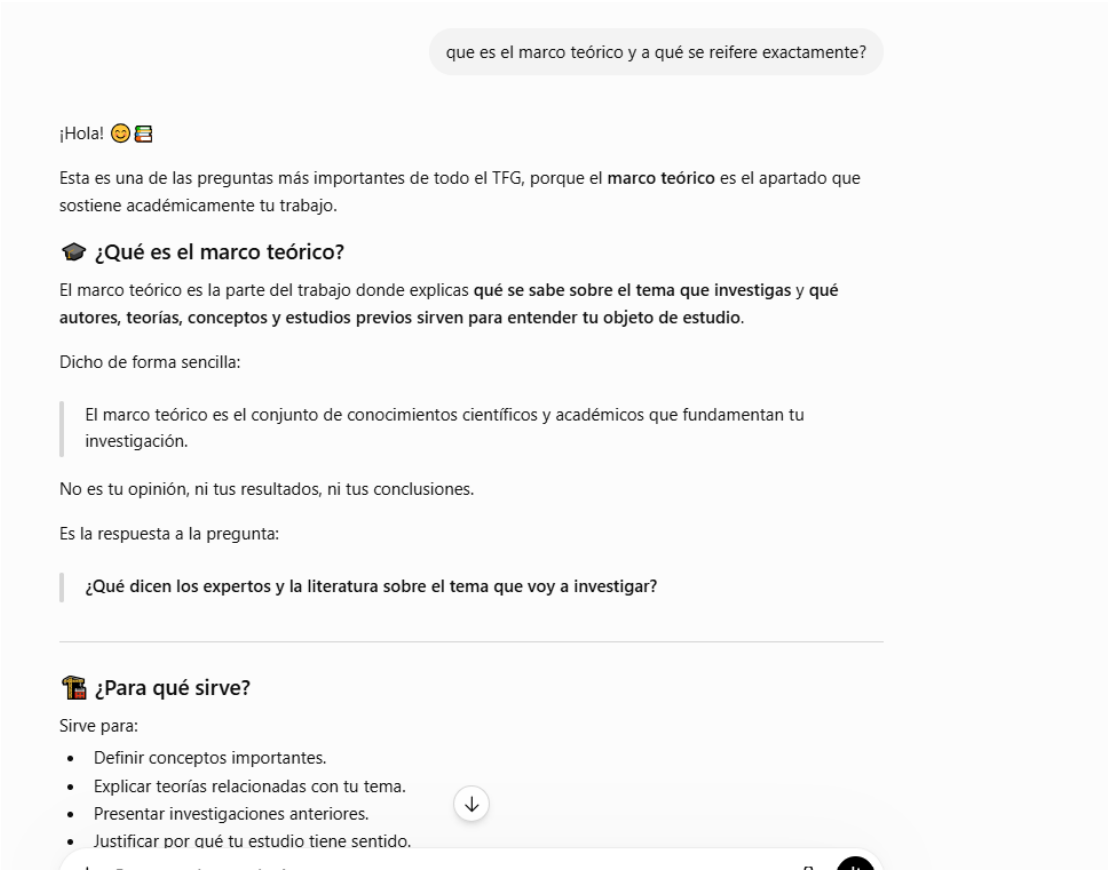
Entonces:

> Departament de Justícia i Qualitat Democràtica de la Generalitat de Catalunya. **(s. f.)**. *Inici*. https://...

Ejemplo 2: Documento sin fecha

Si el documento tampoco muestra año ni fecha de edición:

> Autor. **(s. f.)**. *Título del documento*.



que es el marco teórico y a qué se reifere exactamente?

¡Hola!

Esta es una de las preguntas más importantes de todo el TFG, porque el **marco teórico** es el apartado que sostiene académicamente tu trabajo.

🎓 ¿Qué es el marco teórico?

El marco teórico es la parte del trabajo donde explicas **qué se sabe sobre el tema que investigas** y **qué autores, teorías, conceptos y estudios previos sirven para entender tu objeto de estudio**.

Dicho de forma sencilla:

> El marco teórico es el conjunto de conocimientos científicos y académicos que fundamentan tu investigación.

No es tu opinión, ni tus resultados, ni tus conclusiones.

Es la respuesta a la pregunta:

> **¿Qué dicen los expertos y la literatura sobre el tema que voy a investigar?**

🏛️ ¿Para qué sirve?

Sirve para:

- Definir conceptos importantes.
- Explicar teorías relacionadas con tu tema.
- Presentar investigaciones anteriores.
- Justificar por qué tu estudio tiene sentido.

como debo referenciar una instruccions, una circular y un acuerdo del Departaemnt de Justícis si no hay ninguna URL

¡Hola! 😊

Esta es una muy buena pregunta y, además, bastante frecuente cuando se trabaja con documentación administrativa. En APA 7 no existe un formato específico para **instrucciones, circulares o acuerdos internos** de una Administración que **no son públicos ni recuperables mediante una URL**. En estos casos, se tratan como **documentos internos no recuperables**.

1. Si el documento es interno y no está publicado

La referencia se construye con:

Organismo. (Año). *Título del documento* [Tipo de documento].

Por ejemplo:

> Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2023). *Instrucció 2/2023 sobre la gestió de les compatibilitats del personal* [Instrucción interna].

O bien:

> Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2022). *Circular 4/2022 relativa a l'organització dels serveis educatius* [Circular interna].

Y para un acuerdo:

> Departament de Justícia i Qualitat Democràtica. (2021). *Acord de la Mesa Sectorial sobre les condicions de*

Pregunta el que vulguis

pero una circular, una instruccion y un acuerdo, se consideran documentos d ecaracter legal?

¡Muy buena pregunta! Y la respuesta es **depende**, porque jurídicamente **no tienen el mismo rango**. De hecho, esta diferencia puede ser importante en tu TFG.

La respuesta corta es:

No. Una **instrucción**, una **circular** y un **acuerdo** no son, por regla general, normas con rango legal como lo son una ley, un decreto o un reglamento.

Son **actos o instrumentos administrativos**, utilizados por la Administración para organizar su funcionamiento interno o adoptar determinadas decisiones.

Veámoslo uno por uno:

1. Instrucción

Una instrucción es una directriz que un órgano administrativo dirige a sus órganos o personal dependiente para unificar criterios de actuación o explicar cómo debe aplicarse una norma.

- ❌ No crea derechos ni obligaciones para la ciudadanía.
- ✅ Tiene efectos principalmente internos.

Por ejemplo, el Departament de Justícia puede dictar una instrucción sobre cómo tramitar las solicitudes de compatibilidad de su personal.

---

2. Circular

La circular tiene una finalidad muy parecida.

Normalmente sirve para:

- interpretar una norma;

como puedo bajar la calidad de una imagen para que no pese tanto el TFG

¡Hola! 😊

Sí, y además hay varias formas de hacerlo **sin que la imagen se vea mal**. De hecho, es algo muy habitual cuando el TFG supera el límite de tamaño que permite la universidad.

Opción 1. Comprimir las imágenes desde Word (la que más recomiendo)

Si estás trabajando con **Microsoft Word**, es la mejor opción porque no tienes que modificar las imágenes una por una.

1. Haz clic sobre cualquier imagen.
2. Se abrirá la pestaña **Formato de imagen**.
3. Pulsa **Comprimir imágenes**.
4. Desmarca la opción **Aplicar solo a esta imagen** (si quieres comprimir todas).
5. Marca **Eliminar las áreas recortadas de las imágenes** (si aparece).
6. Elige una resolución:
   - **220 ppp** → Calidad de impresión (muy buena para un TFG).
   - **150 ppp** → Muy buena para lectura en pantalla y reduce bastante el tamaño.
   - **96 ppp** → Solo si necesitas reducir mucho el peso.

Para un TFG en PDF, **150 ppp** suele ser más que suficiente.

Opción 2. Reducir el tamaño antes de insertarlas

Si las imágenes son fotografías o capturas de pantalla:

- Ábrelas con Paint (Windows) o Vista Previa (Mac).
- Elige **Cambiar tamaño**.
- Reduce al **50 %** o al **60 %**.