

FONAMENTS PER A UN CANVI

Des de la IAC-CATAC volem posar de manifest el present document el qual presentem com a propostes de millora per al col·lectiu d'educadores i educadors socials que desenvolupen la seva activitat laboral dins dels Centres Educatius de Justícia Juvenil. Prèviament, però, exposem els diferents eixos sobre els quals fonamentem i defensem la nostra proposta:

1. MANCA DE RECONeixEMENT I DEUTE HISTÒRIC

Al llarg dels anys, la figura de les educadores i educadors socials dels centres de Justícia Juvenil ha anat patint sotracs que han provocat, en primer lloc, una manca de reconeixement professional per part de l'Administració, com també successives davallades retributives que des del 2010 ençà no han estat reposades o un augment de càrregues de treball que prèviament a la situació COVID, es va demostrar amb la necessitat d'elaborar un document de mínims que difícilment es podia acomplir. En aquest sentit cal especificar que durant la crisi ocasionada per la pandèmia, la davallada de la població als centres de justícia juvenil va permetre que les tasques educatives, es duguessin a terme amb la dedicació que es precisa, fet que tot i la situació, va suposar una millora en la motivació del personal que va veure com podia desenvolupar la seva tasca de forma adequada segons el que estableix la professió, per tant, les dades en quant a professionals i població d'aquell moment s'han de considerar com les òptimes i no com a excepcionals. Tanmateix, el desenvolupament de la tasca professional del col·lectiu sempre ha anat de la mà de manca de pressupost per a dur a terme activitats, com també, en l'actualitat, d'una insuficiència rellevant en les instal·lacions, la qual cada cop es veu més acusada. No podem deixar de banda el fet que, en els períodes de més ocupació als centres, s'han esdevingut situacions límit en les què; com sempre; tot el gruix de feina i responsabilitat ha recaigut sobre aquest col·lectiu professional, el qual; a més; desenvolupa una àmplia llista de funcions que mai han estat determinades i per tant mai han estat reconegudes com cal. És hora doncs de posar en valor una tasca que comprèn per una banda tota la dimensió educativa, tan pel que fa a la intervenció directa, a l'acompanyament, als programes, al joc, a les tutories, a les intermediacions, a les resolucions de conflictes, a la contenció emocional... entre d'altres; com també la vigilància i control que es precisa en els espais on es treballa, els quals són indispensables des del punt de vista de la protecció dels menors i per a establir un ordre que permeti el bon funcionament dels centres i en definitiva, del servei.

Sigui com sigui, exercir d'educador o educadora social a Centres de Justícia Juvenil ha passat de ser una activitat de prestigi per al desenvolupament del perfil professional a ser una tasca professional mecànica. Aquesta realitat va en detriment de l'amplitud de les tasques educatives que caldria dur a terme. Tanmateix el col·lectiu percep la seva tasca poc considerada, tot i ser un servei essencial i malgrat la responsabilitat que aquesta comporta.

Els educadors i educadores socials són, sens dubte, una eina de transformació social, una peça clau de l'engranatge necessari per a la construcció d'una millor societat, més igualitària i més justa. En aquest sentit, no podem eludir el fet que la desconsideració de la professió afecta de manera general a tots i totes les que en formen part, treballin o no a l'Administració pública, però entenem que és des d'aquesta, des d'on cal començar a ponderar-la com cal; perquè és sempre des d'allò que és públic on tothom hi guanya.

2. L'ESSENCIALITAT DEL COL·LECTIU

La crisi generada per la pandèmia va evidenciar la dedicació professional del personal, com també va fer palesa l'essencialitat del col·lectiu, així doncs, no hi va haver cap altre grup dins del propi servei; ni tan sols als serveis penitenciaris; que fos tan summament imprescindible com aquest, donada la tasca d'educació, de protecció i també de contenció, supervisió i vigilància (sempre des de la intervenció educativa) que de forma integral desenvolupen els i les professionals, afegint a més, tot el treball tècnic que duen a terme.

La Pandèmia, malgrat tot el patiment generat, ens va ensenyar també a que cal estar preparades i mantenir en bon estat tot allò i tots aquells i aquelles que són essencials en una situació límit. Vam constatar que per damunt de tot, està la vida de les persones i és sobre aquestes que recau la intervenció educativa, l'escolta, la cura, l'acompanyament, el proporcionar eines en les situacions d'angoixa... entre moltes altres tasques fonamentals que passen desapercebudes. La tasca educativa és valuosa; primordialment valuosa; i cal que comenci a considerar-se com a tal. Els educadors i educadores socials de Justícia Juvenil són grup imprescindible, són professionals sabedores d'estratègies i eines que no tothom sap aplicar i per això no poden ser considerats des de la futilesa. Què passaria doncs si un dia no hi fossin?

3. UN SISTEMA DE TORNS INJUST I OBSOLET

Ja fa uns quants anys que des de la Secció Sindical portem denunciant la situació injusta que part dels educadors i educadores socials d'aquests centres pateixen arrel de la impossibilitat de conciliar la vida familiar i personal degut a l'estancament que suposa el sistema de torns establert i a la falsa rotació que s'aplica. És inconcebible doncs, que les persones romanguin des de fa més de 12 anys en un torn de tarda que suposa sortir de casa aproximadament a les 14'00h, per tal d'arribar puntualment al centre de treball, i retornar a la llar familiar a les 23'00h de la nit. Aquesta franja horària no permet participar de la cria i del dia a dia de les filles i els fills al llarg de tota la setmana i com és comprensible tampoc gaudir de la vida familiar, dels amics i la parella; deixant com a únic espai possible el cap de setmana on és impossible compensar les carències que s'esdevenen d'aquest torn. Tanmateix, aquesta situació ve succeint-se des de fa molts anys i podem entendre que les persones que actualment gaudeixen del torn de matí, puguin tenir i expressar certes recances a l'hora d'acceptar noves propostes més equitatives, ja que totes elles, també van estar durant un període extens al torn de tarda fins a poder accedir al torn de matí, aquella situació també era injusta. Cal doncs trobar una proposta que permeti el guany i la satisfacció de tothom i tenim clar que això és possible. No es pot seguir mantenint més temps una situació injusta, perquè no és més que la reproducció d'un error el qual cal eliminar, així doncs, el dret a la conciliació familiar personal i laboral íntimament lligat al principi d'igualtat establert en l'article 14 de la Constitució espanyola, tal i com en múltiples ocasions així ho ha establert el Tribunal Constitucional, no es pot veure limitat per un únic requisit tan aleatori, en aquest cas, com ho és l'antiquitat sense tenir en compte cap altre tipus de circumstància. Com tampoc pot ser sotmès a la voluntat de part del col·lectiu

Altrament, els procés de concurs oposició i els processos d'estabilització on ha participat el col·lectiu al llarg dels darrers anys ha suposat la funcionarització d'una gran part de treballadores i treballadors i la previsible entrada als Centres de Justícia Juvenil de professionals d'altres serveis de l'àmbit d'Execució Penal com també de fora de l'àmbit. Aquesta situació suposa, al nostre entendre, la necessitat de fer un nou plantejament i redistribució en aquest sentit que permeti una situació més equitativa i igualitària, així com també molt més coherent amb el marc jurídic actual i amb la nova realitat que s'esdevindrà.

Considerem doncs urgent focalitzar l'esforç i el treball en l'obertura i modificació de la 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.

No volem deixar de banda, el torn de cap de setmana, el qual és, al nostre entendre un torn que incompleix la normativa establerta en quant al descans de les persones treballadores, encara més quan es tracta de períodes que comprenen dies festius destacats, suposant un veritable calvari de cansament per als educadors i educadores socials.

4. L'EXPERIÈNCIA COM A GRAU POSITIU. LA SEGONA ACTIVITAT

Les funcions encomanades al col·lectiu d'educadors i educadores socials de Justícia Juvenil; malgrat no haver estat mai clarament determinades; és indubtable que es divideixen en un bloc dirigit a funcions clarament educatives, com també en un altre bloc on s'engloben funcions relacionades a la vigilància per tal de vetllar per la seguretat i integritat de totes les persones internes. En ambdós blocs, sobre tot el segon, són necessàries unes condicions físiques i psíquiques concretes que permetin mantenir el ritme i l'atenció que el servei precisa. No podem obviar que amb l'edat i en alguns casos, aquestes condicions i facultats, es poden veure disminuïdes, i estar a primera línia d'intervenció suposa un desgast per a la persona treballadora, sovint, difícil de suportar, fet que dificulta l'exercici professional i que de retruc, pot afectar al bon desenvolupament del servei. Aquestes situacions, i la manca d'alternativa a ocupar un segon espai laboral, aboquen a moltes persones ha haver d'iniciar processos d'adaptació a llocs de feina que els allunyen d'un exercici professional que podria ser molt valuós donada l'experiència adquirida al llarg dels anys. Així doncs, l'educador i educadora social de Justícia Juvenil pugui, al llarg del temps, veure certes facultats afectades per seguir un ritme psicofísic concret, al llarg de la trajectòria professional en l'àmbit, desenvolupa una sèrie d'aprenentatges, coneixements, eines, estratègies i habilitats que haurien de ser considerades per millorar i enriquir altres espais on no sigui necessària una intervenció tan directa, intensiva i permanent.

És precís doncs, si volem considerar la figura professional, contemplar la possibilitat d'una segona activitat a partir d'una edat i d'una quantitat de serveis prestats, que permeti als i les treballadores dirigir tota les seva experiència a facultar i qualificar altres espais de l'Administració, al mateix temps que finalitzar la seva carrera professional de forma digna i reconeguda.

CAP A UNA MILLOR QUALITAT EN EL TREBALL

Al marge de l'assumpte anteriorment referit sobre els turns i la conciliació, el qual considerem urgent tan a l'hora de tractar-se com d'aplicar-se, per una qüestió clarament de dret, amb aquest document, volem també posar damunt la taula la necessitat de replantejar diferents aspectes que permetin millorar la qualitat dels llocs de treball, el replantejament que proposem doncs en aquest sentit, passa per millores en quant al temps de descans o en la proposta d'una segona activitat com ja hem comentat.

Cal doncs fer passes endavant que suposin un reconeixement tangible de la tasca que es desenvolupa als centres educatius, i calen de manera urgent. És necessari enfortir el col·lectiu, creure i fixar-se en la seva professionalitat, en l'esforç que suposa la seva activitat i assumir la seva essencialitat i importància, fer-ho suposarà sens dubte, una millora per als i les professionals però també per al servei en general. En aquest sentit des de la IAC-CATAC presentem a continuació 15 mesures que creiem indispensables. Totes elles formulades des del convenciment de la necessitat improrrogable de la millora i benestar dels treballadors i treballadores com també des de la viabilitat i la no alteració del servei.

MESURA 1 - MODIFICACIÓ TURNS I HORARIS

En aquest sentit, des de la IAC-CATAC, no volíem fer cap proposta que no hagués passat primer per la valoració dels i les treballadores. És per això, que quan vàrem iniciar aquest pla de millores vam sotmetre a votació tres propostes treballades a nivell de secció i segons les aportacions que havien fer persones des dels diferents centres educatius amb l'únic objectiu de conèixer quin tipus d'opció podria tenir més acceptació i entenent que la votació simplement era un mecanisme que ens orientava però que en cap cas era vinculant. Cada proposta podia ser puntuada amb 5 o 0 punts segons preferència, de manera que cadascuna de les 3 propostes, donat que van participar 132 persones, podia treure una puntuació màxima de 660 punts. Tanmateix, es va establir que en cas que algú no volgués cap tipus de canvi, podia votar amb un zero cadascuna de les opcions i en cas que alguna d'elles, directament no estigués puntuada amb cap número, es comptaria com a zero punts sempre i quant el vot fos vàlid.

Per tal de transmetre tota la informació, transferim en aquest document, els resultats de l'enquesta com també adjuntem les tres propostes sobre torns:

RESULTATS ENQUESTA DE LA IAC-CATAC SOBRE CANVI DEL SISTEMA DE TORNS I HORARIS ALS CENTRES EDUCATIUS DE JUSTÍCIA JUVENIL

XIFRES DE PARTICIPACIÓ TOTAL

Tenint en compte el recompte total de persones que consten al llistat proporcionat per l'Administració (hi consten 250 persones) i havent votat 141 persones en total, obtenim una participació del 56,4%.

Tenint en compte el recompte de persones que realment i amb tota seguretat han estat informades de l'enquesta (s'estima unes 206 persones) i havent votat 141 persones en total, obtenim una participació del 68,4%.

XIFRES DE PARTICIPACIÓ PER CENTRES

Vots per centre:

C.E L'Alzina – 43 vots

C.E Can Llupià – 37 vots

C.E El Segre – 34 vots

C.E Oriol Badia – 1 vot

C.E Folch i Torras – 3 vots

C.E Montilivi – 6 vots

C.E Els Til·lers – 8 vots

VALIDACIÓ DE VOTS

Dels 141 vots emesos, 9 s'han considerat com a nuls per no poder identificar la persona votant i/o el centre educatiu al que pertany.

VOTS SEGONS EL TORN AL QUE ES PERTANY

- Dels total dels vots vàlids 35 eren de persones que manifesten estar en el torn de matí el que suposa un 26'5 del total.
- Del total dels vots vàlids 69 eren de persones que manifesten estar en el torn de tarda el que suposa un 52'2% del total.
- Del total de vots vàlids 32 eren de persones que manifesten no tenir cap torn assignat el que suposa un 24'2% del total.

PUNTUACIÓ OBTINGUDA DE CADASCUNA DE LES OPCIONS PROPOSADES

A continuació exposem cadascuna de les propostes sotmeses a vot durant l'enquesta. Cadascuna de les opcions (A,B i C) podien ser valorades amb 5, 4 3, 2, 1 o 0 punts segons es considerés més o menys adequada. Totes les opcions podien ser puntuades de forma independent, de manera que es podia votar amb 5 punts l'opció A però també l'opció B o C de manera que cada opció, podia obtenir un màxim de 660 punts segons la quantitat de persones que van participar en l'enquesta els vots de les quals van ser considerats com a vàlids, en total 132 persones.

OPCIÓ A

EL 4 -3

Es tracta d'un torn rotatori que s'estableix anualment, un any al torn de matí i al següent al torn de tarda, deixant sempre el torn de cap de setmana i la nit, com a torns voluntaris per facilitar la conciliació en cas que el torn ordinari no et permeti conciliar.

En aquest torn es treballen sempre 4 dies i se'n descansen 3, fet que suposa una millora per a tot el personal. L'any que es treballa en el torn de matí es treballa dimarts, dimecres i dijous en l'horari actualment establert i el divendres es dobla el torn. Es descansa el dissabte, el diumenge i el dilluns. L'any que es treballa en el torn de tarda, es dobla el torn el dilluns i es treballa dimarts, dimecres i dijous en l'horari actualment establert. Es descansa divendres, dissabte i diumenge.

Entenem que aquest torn, suposa un guany per a tothom donat que s'afegeix un dia de descans sencer i els canvis que suposa a nivell organitzatiu dels centres són mínims i, sobre tot, no altera les possibilitats d'intervenció educativa com tampoc la intervenció estable i continuada per part dels tutors referents establerts. Aquesta proposta, admet modalitats, com per exemple rotar anualment i fer un any de matí i un altre de tarda o possibilitar canvis de torn, sempre amb base legal, que permetin intercanviar franges de treball entre persones de matí i tarda.

TAULA HORÀRIA

OPCIÓ A	MATÍ	TARDA
DILLUNS	GRUP TARDA	GRUP TARDA
DIMARTS	GRUP MATÍ	GRUP TARDA
DIMECRES	GRUP MATÍ	GRUP TARDA
DIJOUS	GRUP MATÍ	GRUP TARDA
DIVENDRES	GRUP MATÍ	GRUP MATÍ
DISSABTE	GRUP C/S	GRUP C/S
DIUMENGE	GRUP C/S	GRUP C/S

- Actual adscripció amb intercanvi anual.
- Del total d'educadors i educadores $\frac{1}{2}$ s'assigna al torn de matí i $\frac{1}{2}$ s'assigna al Torn de tarda amb intercanvi anual.
- Destinació de la part corresponent a torn de C/S i festius i torn de nit possibilitant l'accés equitativament des del torn de matí i el torn de tarda. I establint, en cas de no cobrir els llocs (de C/S i nit), una roda per ordre alfabètic.
- La resta treballa tres dies de jornada ordinària, dobla un dia i descansa sempre 3 dies.

OPCIÓ B

EI 3-2

Es tracta d'un torn continuat que alterna el matí i la tarda en la mateixa setmana. Deixant el torn de cap de setmana i nit com a voluntaris per tal de facilitar la conciliació en cas que el torn ordinari no permeti conciliar.

Es designen dos grups, **GRUP 1** i **GRUP 2**.

A la **SETMANA 1** el G1 treballaria dilluns, dimarts i dimecres matí i dijous i divendres per la tarda. El G2 treballaria dilluns, dimarts i dimecres per la tarda i dijous i divendres pel matí.

A la **SETMANA 2** el G1 treballaria dilluns, dimarts i dimecres per la tarda i dijous i divendres pel matí. El GRUP 2 treballaria dilluns dimarts i dimecres pel matí i dijous i divendres per la tarda.

Finalitzades dues setmanes, es tornaria a començar.

Aquesta opció es pot dur a terme també de forma anual, repetint sempre la setmana 1 durant tot l'any i invertint els grups a l'any següent. Tanmateix som conscients que suposa més canvis a nivell organitzatiu que l'anterior, tot i així s'ha tingut en compte donat que va obtenir 344 punts dels 660 totals que podia obtenir, sent doncs, la segona opció més secundada.

TAULA HORÀRIA

OPCIÓ B	SETMANA/ ANY 1			SETMANA / ANY 2	
	MATÍ	TARDA		MATÍ	TARDA
DILLUNS	G1	G2		G2	G1
DIMARTS	G1	G2		G2	G1
DIMECRES	G1	G2		G2	G1
DIJOUS	G2	G1		G1	G2
DIVENDRES	G2	G1		G1	G2
DISSABTE	GRUP C/S	GRUP C/S		GRUP C/S	GRUP C/S
DIUMENGE	GRUP C/S	GRUP C/S		GRUP C/S	GRUP C/S

- Sense adscripció a cap torn.
- Destinació de la part corresponent a torn de C/S i festius i torn de nit possibilitant l'accés equitativament des del torn de matí i el torn de tarda. Establint, en cas de no cobrir els llocs (de C/S i nit), una roda per ordre alfabètic.

ELIMINACIÓ DEL TORN C/S

Es tracta d'un torn continuat que no precisa de modificació a l'any següent. La principal característica és que elimina el torn de cap de setmana i manté el torn de nit com a voluntari.

Es designen tres grups, **G1**, **G2**, **G3**

La **SETMANA 1** el **G1** treballa dilluns, dimarts i dimecres pel matí i dissabte i diumenge sencers. El **G2** treballa dijous i divendres tarda. El **G3** treballa dilluns, dimarts i dimecres per la tarda i dijous i divendres pel matí.

La **SETMANA 2** el **G1** treballa dijous i divendres tarda. El **G2** treballa dilluns, dimarts i dimecres tarda i dijous i divendres pel matí. El **G3** treballa dilluns, dimarts i dimecres pel matí i dissabte i diumenge sencers.

La **SETMANA 3** el **G1** treballa dilluns, dimarts i dimecres per la tarda i dijous i divendres pel matí. El **G2** treballa dilluns, dimarts i dimecres matí i dissabte i diumenge sencers. El **G3** treballa dijous i divendres tarda.

Aquesta proposta horària comprèn part de les dues propostes anteriors. Tot i que es va presentar i es va sotmetre a votació per tal d'exposar diferents opcions a partir del que havien expressat els i les treballadores, considerem que és una opció que suposa massa canvis en l'organització dels centres i a més, no permet assegurar una intervenció educativa estable i que compleixi amb les necessitats de servei. Cal especificar que a l'enquesta que vam realitzar als educadors i educadores, aquesta opció fou la menys secundada, la qual va obtenir 161 punts dels 660 totals.

TAULA HORÀRIA

OPCIÓ C	SETMANA 1		SETMANA 2		SETMANA 3	
	MATÍ	TARDA	MATÍ	TARDA	MATÍ	TARDA
DILLUNS	G1	G3	G3	G2	G2	G1
DIMARTS	G1	G3	G3	G2	G2	G1
DIMECRES	G1	G3	G3	G2	G2	G1
DIJOURS	G3	G2	G2	G1	G1	G3
DIVENDRES	G3	G2	G2	G1	G1	G3
DISSABTE	G1		G3		G2	
DIUMENGE	G1		G3		G2	

- Sense adscripció.
- Distribució de la plantilla en tres grups.
- Accés al torn voluntari de forma equitativa per a cadascun dels grups. I establint, en cas de no cobrir els llocs (del torn de nit), una roda per ordre alfabètic.

- Dels 132 vots validats 120 puntuen amb com a mínim una valoració de 4 punts alguna de les 3 opcions.
- Dels 132 vots validats 12 (10 pertanyents al torn de matí i 2 al torn de tarda) es manifesten en contra de qualsevol canvi que suposi modificar el sistema actual de torns i horaris.

En xifres totals i tenint en compte els comentaris que s'oposarien a un canvi, podem dir que el 90'9% de les persones que han votat estan d'acord amb promoure un canvi i un 9'09% en contra.

DESGLOSSAMENT DELS VOTS I PUNTUACIONS

OPCIÓ A	PERSONES QUE PUNTUEN	TOTAL DE PUNTS
5 PUNTS	63 persones	315 punts
4 PUNTS	32 persones	128 punts
3 PUNTS	17 persones	51 punts
2 PUNTS	11 persones	22 punts
1 PUNTS	2 persones	2 punts
0 PUNTS	7 persones	0 punts
TOTAL	132 persones	518 punts

OPCIÓ B	PERSONES QUE PUNTUEN	TOTAL DE PUNTS
5 PUNTS	27 persones	135 punts
4 PUNTS	22 persones	88 punts
3 PUNTS	29 persones	87 punts
2 PUNTS	12 persones	24 punts
1 PUNTS	2 persones	2 punts
0 PUNTS	40 persones	0 punts
TOTAL	132 persones	336 punts

OPCIÓ C	PERSONES QUE PUNTUEN	TOTAL DE PUNTS
5 PUNTS	6 persones	30 punts
4 PUNTS	10 persones	40 punts
3 PUNTS	15 persones	45 punts
2 PUNTS	15 persones	30 punts
1 PUNTS	16 persones	16 punts
0 PUNTS	70 persones	0 punts
TOTAL	132 persones	161 punts

Establir les modificacions pertinents que permetin que les persones que treballen en aquest torn compleixin amb les hores de descans entre jornada i jornada. Cal també, que tots els centres de màxima complexitat, disposin d'espais habilitats per a educadores i educadors destinats al descans i amb la possibilitat de poder-hi pernoctar i dutxar-se en cas de treballar al dia següent en torn de cap de setmana o un festiu. Això, facilitaria l'accés al torn de cap de setmana de persones que viuen lluny del centre en el que treballen, com també permetria disposar de més hores de descans donat que no caldria traslladar-se a casa, amb el conseqüent estalvi econòmic.

COMPLEMENT PER TREBALL EN DETERMINATS DIES D'ESPECIAL SIGNIFICACIÓ SOCIAL

Amb l'encaix pertinent dins del còmput d'hores anuals, proposem que els festius de significació social com poden ser els que comprèn l'època de Nadal o Setmana Santa, siguin de caire voluntari per tal que els pugui treballar qualsevol altre educador o educadora del centre, sempre amb prioritat de fer-los el personal del torn de cap de setmana. Aquests dies, es compensaran de manera específica segons la quantitat d'hores treballades:

Per l'assignació equitativa d'aquest complement, per a les jornades de treball inferiors a 24 hores s'estableixen les següents quanties:

fins a 8 hores de treball: 50 €;

de 8 a 12 hores de treball: 90 €;

més de 12 hores fins a 24 hores de treball: 150 €

El nombre de festius que tindran aquesta significació serà de deu i seran fixats a data 15 d'octubre per la Comissió paritària de seguiment dels Acords.

MESURA 2 - DOTACIONS DE PERSONAL. DIGNIFICAR LES SUPLENTS ÉS DIGNIFICAR EL SERVEI.

Per poder realitzar en condicions de qualitat l'àmplia llista de funcions, per tornar a que el treball d'educador en els centres sigui segur EXIGUIM la tornada a les dotacions anteriors al mapa de centres anteriors al de maig de 2022.

Tanmateix és fonamental trencar amb el sistema de suplències que hi ha actualment. Un sistema obsolet i insuficient que a banda suposa una dimensió de feina per part de l'administració innecessària que es podria estalviar. Com també, tenim clar que suposa una despesa pública exagerada si tenim en compte les despeses de les suplències, les quitances que aquestes generen i les hores extres que es duen a terme quan el propi sistema de suplències no funciona. A aquestes alçades qualsevol persona que treballa a Justícia Juvenil, tan sigui educadora com treballadora social o administrativa, té clar el greu problema que hi ha per trobar persones que vulguin treballar als centres educatius amb les condicions que es proposen i la precarietat laboral que ofereix fer suplències. Així doncs, el que proposem, com ja fa temps anem dient, és un sistema de contractació semestral/anual renovable (o el que sigui més adequat a efectes legals i de viabilitat) que:

- Asseguri certa estabilitat laboral a la persona suplent.
- Que asseguri la cobertura de personal els dies festius i els períodes de vacances.
- Que permeti desenvolupar tasques en qualsevol dels torns complint amb els espais de descans de les treballadores.

MESURA 3 – AUGMENT RETRIBUTIU

Reconeixement de la doble funció que precisa l'activitat laboral assignada per llei (educativa i de vigilància) mitjançant l'abonament d'un complement addicional específic mensual o mitjançant l'increment del complement específic per retribuir les condicions particulars del lloc de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat –(article 103.1b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.)

Proposem un augment del COMPLIMENT ESPECIFIC mensual fins els 1559.52 € (15% de l'actual)

Tanmateix, el personal que treballa als centres considerats de màxima complexitat, haurien de ser dotats de les eines formatives pertinents i específiques per tal de fer front a les situacions que es deriven del perfil de la població que reben aquests centres. Al mateix temps, l'augment retributiu, hauria de ser l'equivalent a una tercera paga doble que hauria de ser prorratejada en 12 mesos (el que seria un augment salarial net de 183 euros mensuals en un sou de 2.200 euros com exemple)

MESURA 4 – SEGONA ACTIVITAT

Regulació de la segona activitat

Com ja hem esmentat amb anterioritat, és precís regular la situació administrativa especial de segona activitat per raó de l'edat o per disminució de les condicions físiques o psíquiques que sigui d'aplicació a tots els professionals dels centres de Justícia Juvenil.

Proposem doncs l'accés gradual a partir dels 50 anys a activitats fora del mòdul que suposin un desenvolupament de la tasca professional amb menys càrrega física, arribant als 55 anys que és quan s'hauria de poder accedir a una segona activitat. Tanmateix plantequem que a partir dels 50 anys es pugui gaudir de reduccions de jornades establertes en la reducció d'un terç de jornada i del 15% del sou o de la mitja jornada amb la reducció del 25% del sou.

D'altra banda, cal que l'Administració promogui els acords, conveni i negociacions adients entre altres departaments de l'Administració per poder aprofitar l'experiència i potencials laboral dels treballadors amb dret a segona activitat, amb la creació d'un catàleg de places de 2a activitat que afavoreixi la mobilitat voluntària dels treballadors i treballadores que es trobin en aquesta situació administrativa i en el què també s'hi incloguin llocs de treball fora (dels centres) de Justícia Juvenil. En aquest sentit pensem en la possibilitat del fàcil accés a les places dels Equips de Medi Obert o a la incorporació a possibles places creades al Departament d'Ensenyament per desenvolupar la tasca educativa, sense modificació de les retribucions que es venien percebent (bàsiques i complementàries) les quals tindran caràcter consolidable, no absorbible ni compensable. Tot plegat sense que en cap cas afecti a les places estructurals existents ja als centres, de manera que aquestes haurien de ser cobertes per persones interines.

Les persones treballadores que es troben en segona activitat conserven les condicions laborals que posseïen en el moment en què van passar a aquesta situació. Igualment en el supòsit de produir-se una modificació legislativa que afecti les modalitats de gaudiment de la segona activitat, règim de jubilació anticipada i/o avançament de l'edat de jubilació específica del personal de cossos especials de les administracions públiques, el Departament de Justícia impulsarà les modificacions normatives necessàries per tal d'adaptar les característiques i model de prestacions socials del personal la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. El resultat de l'esmentada valoració es tractaria en el sí de la comissió de seguiment i s'impulsaran les mesures necessàries per a la seva aplicació.

Anticipació de l'edat de jubilació

Elaborar una proposta d'implementació de l'anticipació de l'edat de jubilació del col·lectiu d'educadors i educadores socials de Justícia Juvenil de la Generalitat de Catalunya adaptada a l'àmbit i en consonància amb el règim establert als cossos (Ex: bombers i policia local), per tal que l'Administració la promogui davant les instàncies competents.

Es promourà una modificació legislativa per regular el règim de jubilació anticipada i/o avançament de l'edat de jubilació als 60 anys d'edat i l'establiment d'una compensació de 6.000€ lineal per tot el personal a percebre l'any de la seva jubilació.

Reconeixement de la doble funció que precisa l'activitat laboral assignada per llei (educativa i de vigilància) mitjançant l'abonament d'un complement addicional específic mensual o mitjançant l'increment del complement específic. Considerem en aquest sentit imprescindible l'obertura d'un grup de treball per especificar les funcions de l'educador/a social i donar especial consideració al fet que la intervenció educativa als centres de justícia juvenil, no és només a nivell individual, sinó també a nivell grupal, fet que suposa una complexitat afegida.

MESURA 5 - DIES D'ASSUMPTES PERSONALS

Disposició de 70 hores anuals per assumptes propis sense justificació, retribuïts i no recuperables.

En aquest sentit, a les 70 hores anuals de permís per assumpte personal, s'afegiran les hores equivalents a les dels dies 24 i 31 de desembre, les tardes anteriors a les dues festes locals i la festivitat de Reis i la tarda de Sant Jordi.

La concessió d'aquest permís, que no requereix justificació i se subordina a les necessitats dels serveis justificades i, en tot cas, s'ha de garantir que el centre de treball o unitat orgànica on es presten els serveis pugui assumir, sense danys a terceres persones o a la mateixa organització, les tasques del funcionari que sol·liciti aquest permís.

MESURA 6 - REDUCCIÓ DE JORNADA PER INTERÈS PARTICULAR

Sol·licitud per interès particular, la reducció de la jornada en un terç o la meitat, amb reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud esmentada s'ha de concretar la manera en què es desitja aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi.

La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats dels serveis i queda subjecta al règim d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

Es regularà l'establiment d'una llicència extraordinària cada dos anys, de 6 mesos amb la totalitat de les retribucions, adreçada al personal amb més de 55 anys i amb una antiguitat superior als 15 anys.

MESURA 7- FORMACIÓ

La formació es configura com un dret inalienable dels empleats i de les empleades públics, ha d'afavorir el seu desenvolupament professional i personal i ha d'esdevenir alhora un mitjà per a l'assoliment dels objectius de l'organització mitjançant la seva vinculació a les polítiques de recursos humans.

Els treballadors i treballadores adscrits als serveis de la Direcció General d'Execució Penal a la Comunitat i de Justícia Juvenil de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, tindran dret a 40 hores anuals de formació especialitzada en relació amb la funció a desenvolupar.

L'Administració facilitarà fora del còmput de les 40 hores, la formació inicial selectiva destinada a facilitar l'adaptació al lloc de treball dels funcionaris de nova incorporació.

La formació estratègica es la destinada a facilitar l'enfrontament dels canvis, dels projectes de millora o de noves línies de treball o la proposada per òrgans interdepartamentals podrà tenir caràcter obligatori, en funció dels objectius anuals de l'organització.

La formació continua d'actualització i aprofundiment es la destinada a facilitar el desenvolupament de les competències professionals per dur a terme les funcions pròpies del lloc de treball, contribuint així a l'assoliment dels objectius organitzatius estratègics i a la millora del servei públic. Té caràcter voluntari. Es comptabilitza dins de la jornada laboral dins del límit de les 40 hores. En cas que, per necessitats del servei, l'activitat de formació no es pugui dur a terme dins de l'horari laboral, es compensarà amb el temps equivalent, dins dels tres mesos següents a la realització de l'activitat, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin. Quan les hores no es pugin compensar per raons acreditades de servei durant els tres primers mesos es gaudiran durant l'any en curs, en el cas en que es generin durant el darrer trimestre, es gaudiran amb el mateix criteri incloent l'any següent al de la celebració del curs fins el 31 de gener.

Els programes de formació anual preveuran activitats de caràcter descentralitzat per tal d'afavorir l'accés dels funcionaris adscrits a centres ubicats fora de Barcelona a la formació. Així mateix es procurarà la progressiva planificació d'activitats de formació a distància, així com l'adequació de l'oferta formativa a les necessitats de l'organització.

En aquest sentit, l'Administració es compromet a organitzar cada any activitats de formació que es duquin a terme en els centres de treball, especialment a Girona, Lleida i Tarragona, atesa la dificultat que representa per al personal d'aquests llocs el desplaçament per a participar en cursos organitzats a Barcelona.

Per tal de vincular les activitats de formació a les polítiques de personal, les bases de les convocatòries de processos per a la provisió de llocs de treball de l'àmbit d'execució penal preveuran l'increment del valor d'aquest mèrit en relació a la puntuació màxima assolible.

S'acordarà que els funcionaris que reuneixin els requisits podran participar com a formadors i/o instructors en les activitats de formació organitzades pel Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, en qualitat d'instructors en el cas d'activitats teòriques i de tutors en el cas d'activitats pràctiques. Caldrà mitjançant acords marcar els requisits, el procediment i la valoració dels mèrits necessaris per fer formadors.

Els funcionaris que desenvolupin tasques com a formador i/o instructor, durant el període necessari pel desenvolupament de l'activitat tindran únicament dedicació a l'activitat docent mitjançant una acreditació d'activitat docent, sense modificació de les condicions retributives i en relació amb el lloc de treball de referència. L'horari s'adaptarà a les necessitats docents.

MESURA 8 - PERÍODE DE RECICLATGE PROFESSIONAL

Els Centres Educatius de Justícia Juvenil, duen a terme activitats no formals destinades a l'entreteniment, al joc i a l'oci en general. Aquestes activitats, tot i semblar secundàries, son absolutament indispensables per al bon funcionament del servei des del punt de vista d'acomplir amb les necessitats educatives. És en aquests espais on es generen vincles educatius i es creen espais de comunicació individuals i grupals que sovint fan aflorar habilitats per part de les persones internes que en moltes ocasions poden servir com a punt de partida per a iniciar uns estudis o orientar-se laboralment. Tanmateix, aquestes activitats, permeten treballar aspectes tan importants com l'ordre, les habilitats comunicatives, la creativitat, els talents i aspectes culturals menys ordinaris. En definitiva, aquests espais són molt valuosos i enriquidors i més si transcendeixen més enllà de les activitats pròpiament i serveixen per al projecte de treball individual de cadascun dels joves.

Creiem doncs, que és important donar importància a aquests espais, fonamentals, sobre tot, en els torns de tarda i cap de setmana. És per això que considerem molt interessant que les persones treballadores disposin de 7 dies laborals addicionals, com a mínim, sempre fora dels períodes de vacances, per formar-se en matèries adients, que ajudin a enriquir la dinàmica dels centres en aquest sentit. Pensem també, en la possibilitat d'un catàleg de formacions establert pels propis centres que donin resposta a les necessitats percebudes o fins i tot manifestades pels destinataris.

MESURA 9 - ÚS D'UNA BORSA DE TREBALL COMUNA

A mateix àmbit, mateixa borsa de treball. L'equació en aquest sentit sembla força senzilla, la divisió existent actualment entre la borsa d'educadores i educadors d'accés a Centres Penitenciaris i la borsa d'accés a Centres de Justícia Juvenil, és literalment incompreensible. A banda, impossibilita l'accés de persones a altres centres de treball sense cap tipus d'argumentació coherent.

Proposem doncs l'existència d'una borsa de treball comuna per a tot l'àmbit, tan sigui per a cobrir de forma urgent, llocs de treball a Centres de Justícia Juvenil, com a Centres Penitenciaris o llocs als Equips de Medi Obert.

Els criteris d'aquesta borsa seran revisats per un grup de treball format per representants del Departament de Justícia i representants de les organitzacions sindicals, i es facilitaran les dades oportunes, dins dels marges establerts per la llei de protecció de dades, per tal d'assegurar que s'acompleix correctament l'ordre d'aquesta.

MESURA 10 - TELETREBALL

Demanem un pacte que permeti la realització de teletreball segons marca el decret mencionat, on es reguli per col·lectius amb l'estudi corresponent. Cal que l'Administració abandoni la tendència a negar les demandes de les treballadores sense fer un anàlisi curós del que sí seria viable.

Amb el mateix argument el teletreball hauria de ser possible per al col·lectiu d'educadores durant les reunions de coordinació les quals poden adoptar un format híbrid (presencials i telemàtiques) evitant el desplaçament del torn de cap de setmana i nit, amb el consegüent estalvi energètic. No oblidem que el teletreball té una important base ecològica i mediambiental que s'ha de tenir sempre en compte.

MESURA 11 - TRANSPORT

L'accés a alguns dels Centres de Justícia Juvenil, és una assignatura pendent. Fa anys que es tracta sense cap tipus de resposta per part de les gerències dels centre i de l'Administració. Centres educatius com per exemple l'Alzina, El Segre o Oriol Badia, es troben aïllats, de tal manera que és literalment impossible arribar-hi a no ser que es camini camp a través o es faci mitjançant vehicle privat, perquè no hi ha cap tipus de transport públic que faci aquest trajecte.

Tanmateix, la dificultat per accedir-hi, dificulta a moltes famílies fer visites. En moltes ocasions, fan el camí a peu, un camí que no és gens adequat i que està en molt males condicions, la dificultat es veu encara més augmentada, amb condicions climatològiques adverses (com la pluja o temperatures de calor extrema) cal tenir en compte a més que en moltes ocasions els familiars són persones grans o amb mobilitat reduïda.

Certament, hem de dir que els centres s'organitzen per tal d'acomplir amb el dret dels interns a rebre visites, com s'esforça sempre per facilitar l'arribada dels i les treballadores sempre que es disposa de xofer, però entenem, en aquest sentit, que l'Administració, hauria de fer les gestions pertinents amb les Administracions Locals, si cal, i/o les entitats competents en matèria de transport per tal de fer-hi arribar transport públic i així facilitar i agilitzar l'accés. I mentre això no sigui així, establir les compensacions als treballadors i treballadores per l'ús del vehicle privat en els desplaçaments per accedir al centre de treball.

MESURA 12 - ROBA DE TREBALL

Dur a terme activitats diverses al centre, suposa sovint un desgast important de la roba amb la que es treballa. Tanmateix, l'activitat física que suposa la intervenció dins i fora dels grups de convivència, precisa disposar d'un calçat suficientment còmode i suficientment ergonòmic. És evident que la roba de treball és una eina necessària per a la tasca que es desenvolupa als Centres Educatius de Justícia Juvenil i que amb les retallades del 2010 es va deixar de cobrir, per tant, considerem necessària la reposició d'un val, amb caràcter anual per al subministrament de la roba de treball indispensable en la prestació del servei.

MESURA 13 - ÀPATS

El moment dels àpats als Centres Educatius (esmorzar, dinar berenar i sopar) són espais plenament educatius en els què s'estableix una proximitat amb les persones internes que permet treballar diferents aspectes tan grupals com individuals, per exemple la comunicació o els hàbits com també permet identificar dinàmiques tan positives com negatives a dins del grup.

L'àpat doncs, és, sens dubte, una activitat educativa més que es desenvolupa menjant al mateix temps que els joves. És doncs justificat que tots els àpats dins la franja horària en la què es desenvolupa el treball, estiguin inclosos sense cap tipus de cost donada la tasca educativa i integradora que suposen, fet que actualment no succeeix amb l'esmorzar i el berenar.

MESURA 14 - EQUIPARACIÓ DE CENTRES

En aquest sentit, volem fer esment a la categorització existent en el sistema de Centres A i Centres B la qual posem en qüestió donat que si bé és cert que les tasques són diferents en un centre de règim tancat i un centre de règim obert, com també ho és el projecte educatiu que s'hi du a terme, això no suposa que les tasques i la responsabilitat de les actuacions que es duen a terme no sigui la mateixa, cal doncs eliminar aquesta gradació i equiparar el reconeixement i la situació retributiva dels treballadors i treballadores de centres de règim obert, a la que tenen la resta de centres

MESURA 15 – PLA D'INFRASTRUCTURES

La major part de Centres de Justícia Juvenil presenten clares deficiències infraestructurals. Les instal·lacions són antigues, o directament estan malmeses i hi ha clares deficiències pel que fa aspectes com el clima (aires acondicionats i calefacció), la presència de goteres que dificulta molt la dinàmica dels grups de convivència quan plou, o a espais fonamentals com són, per exemple, les cuines. A més, a dins dels espais de convivència hi ha mancances que afecten directament a les necessitats dels joves, en alguns casos els serveis i les dutxes són més que insuficients per la quantitat de joves prevista a l'espai, o en algun centre les calderes no funcionen i no hi ha aigua calenta.

Aquestes, entre moltes altres, són deficiències que no responen a un servei de qualitat, i que afecten com ja hem dit, tant als treballadors i treballadores com també als joves. Els Centres precisen urgentment de reformes dutes a terme amb coherència i professionalitat, cal doncs establir un pla d'obres i infraestructures integral que millori considerablement la situació actual.

Tanmateix, la IAC-CATAC està en vies de denunciar a inspecció de treball tant les infraestructures deficitàries com tot allò que suposa càrregues excessives a les treballadores (com la manca de personal) i la impossibilitat de complir amb la llei catalana de conciliació donat el sistema de torns i horaris que actualment es dur a terme en els centres.

MÉS ENLLÀ DE LES 15 PROPOSTES

El present document, està pensat i dirigit, no només a millorar les condicions dels educadors i educadores dels Centres Educatius de Justícia Juvenil o de les infraestructures, sinó en la millora del servei en general i en el clar convenciment de construir uns servei públic de qualitat i capdavanter.

El servei que engloba la Justícia Juvenil, ha estat un referent important al llarg del temps per a altres comunitats i països, ha estat avantguarda en molts aspectes, sobre tot en donar un contingut educatiu al sentit de les mesures que es duen a terme als Centres, creient fermament en la reinserció dels joves i en la reparació dels fets que els han dut a formar part del sistema. La situació actual, però, és clarament d'estancament, i en alguns casos de retrocés i límit. Hi ha mancances greus i cal atendre-les amb diligència.

Els i les educadores socials dels Centres Educatius de Justícia Juvenil, són, sens dubte, la peça clau per tal que el servei es desenvolupi, sovint, amb molts esforços per mantenir la normalitat i perquè les coses surtin correctament, són els primers en arribar i els darrers en marxar, són els referents de les cures, de l'atenció, els agents clau per a la transformació d'aquelles persones que necessiten una atenció especial i específica i eines suficients que els permetin sortir en llibertat i lliures per participar, si cap, en una societat que per aquest fet segur que és millor. Aquest document doncs, tracta de valorar i millorar els serveis, les tasques i les condicions laborals d'aquells que amb la seva professió, posen la vida al centre.

**Secció Sindical de la IAC-CATAC
al Departament de Justícia**

28 de setembre del 2023