Guía de Evaluación de Costes Laborales

V Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores

Guía de Evaluación de Costes Laborales

V Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores

Presentación 05

Determinación de plantillas de profesionales 07

Coste de Conceptos Salariales Fijos 11

Coste de Conceptos Salariales Variables 14

Otros Costes Laborales 18

Otros costes Generales 23

Presentación

La Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores, constituida por las organizaciones patronales y sindicales firmantes del mismo, ha aprobado, en su reunión del 30 de septiembre de 2025 y por unanimidad, la presente Guía de Evaluación de Costes Laborales, que se deriva directamente de la aplicación de las previsiones contenidas en el convenio colectivo.

El objetivo de la Guía es proporcionar una herramienta interpretativa común y exhaustiva que facilite al sector la correcta aplicación de las previsiones del convenio, en el ejercicio de la competencia prevista en el artículo 13, según la cual la Comisión Paritaria actúa "como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo".

El procedimiento de consultas a la Comisión Paritaria, regulado en el citado artículo, está abierto a las personas trabajadoras, a las organizaciones sindicales, a las entidades del sector, así como a las administraciones competentes, que planteen dudas interpretativas sobre la aplicación del convenio colectivo.

Por ello, esta primera edición de la Guía de Evaluación de Costes Laborales del V Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores podrá verse, en el futuro, sometida a modificaciones en función de las resoluciones que se adopten tanto sobre la interpretación del texto del convenio como sobre la propia Guía. En tal caso, la Guía será actualizada y remitida, para su conocimiento y efectos, a las organizaciones sindicales representativas, asociaciones patronales y administraciones competentes.

La Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores la componen:

- Federación Española de Asociaciones del Tercer Sector en el ámbito de la Protección de la Infancia, Juventud y Familia y de la Justicia Juvenil (FEPJJ)
- Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISSS)
- Asociación Patronal de Entidades de Familia y Menores (AEFYME)
- Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención Social (OEIS)
- Asociación Andaluza de Entidades de Iniciativa Social y Acción Social (APAES)
- Asociación española del Tercer sector para la gestión y la intervención psicológica, social y sanitaria en el ámbito de la Infancia, la Juventud y la Familia (HEBE)
- Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE CCOO)

Guía de Evaluación de Costes Laborales

La presente Guía de Evaluación de Costes Laborales, derivados de la aplicación del V Convenio Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de Menores (BOE nº 302 de 16/12/2024) tiene como objetivo ayudar al proceso de evaluación de los costes laborales en recursos, programas, centros y servicios cuyo ámbito coincida con el establecido en el artículo 1 del convenio colectivo.

Además de orientar la evaluación de costes directos derivados de la aplicación del convenio colectivo, también se ofrecen análisis y orientaciones que permitan evaluar adecuadamente los costes indirectos y variables, que vienen determinados tanto por aplicación de la legislación vigente como de los pluses variables contemplados en el texto del convenio.

El documento establece un proceso sistemático para poder realizar una adecuada evaluación:

1. Determinación de **Plantillas** de profesionales.
2. Determinación del coste anual de **Conceptos Salariales Fijos**: salario base, complementos de puesto de trabajo y otros complementos fijos.
3. Determinación del coste anual de **Conceptos Salariales Variables**: antigüedad, nocturnidad, festividad, guardia localizada y complemento de insularidad.
4. Determinación de **Otros Costes Laborales** procedentes de la normativa laboral y/o el convenio colectivo: formación, incapacidad temporal, absentismo y licencias, representación legal de las personas trabajadoras.
5. **Otros Costes Generales** derivados de las relaciones laborales: prevención de riesgos laborales, pólizas colectivas de seguros, y otras exigencias derivadas de las normativas vigentes.

1. Determinación de plantillas de profesionales

Dado que existen competencias exclusivas de administraciones autonómicas en materia de protección a la infancia, para determinar las cifras correctas se deberá tener en cuenta la normativa autonómica sectorial y laboral, si la hubiere. Las cifras de este apartado, en cuanto a número de profesionales, son a título de ejemplo para concretar las diferentes propuestas.

1.1. Conceptos clave para la determinación de la plantilla

De forma previa a adentrarnos en la determinación de plantillas por recurso, conviene tener claros los conceptos clave para su posterior cálculo. Estos conceptos son orientativos, y habrán de adaptarse de forma detallada a la realidad de cada recurso.

Jornada anual	1.722 horas
Jornada semanal ordinaria	38h 30" (38,5)
Jornada diaria (orientativa)	7h 42" (7,70)
Días anuales de actividad en recursos residenciales (lunes a domingo)	365 días
Días apertura al año en recursos no residenciales (lunes a viernes)	247 días
Días laborables al año por persona en jornada de 7h 42"	223 días
Días al año en fines de semana (sábados y domingos)	104 días
Días Festivos anuales	14 días

1.2. Plantilla según tipología de recurso

La primera de las acciones a realizar para evaluar los costes laborales de un recurso es la identificación de su **tipología**, atendiendo a elementos clave como si el centro es residencial o no, o si es un centro de tipo cerrado, semiabierto o de cualquier otra clase, entre las descritas en la normativa autonómica de aplicación.

Para determinar el volumen de plantilla, existen muchos métodos de cálculo, de entre ellos vamos a mencionar **tres métodos** (o la combinación de ellos). Cuando se trata de recursos sujetos a cualquier modalidad de contratación pública (contratación pública, concertación social o subvención) las administraciones determinan en los documentos correspondientes dichas plantillas (pliegos, acuerdos marco o convocatoria de conciertos). También se puede dar el caso de recursos establecidos a iniciativa propia de entidades, en cuyo caso habrán de atenerse a lo dispuesto en la normativa específica sobre tipología de recursos, caso de existir.

Estos tres métodos, que son habitualmente utilizados para el cálculo y determinación de las plantillas necesarias para cada recurso son:

a. **Determinación de plantillas según ratios por personas usuarias**. Cuando las plantillas se determinan por esta vía, se calcula en base a una **proporción de número profesionales por personas usuarias atendidas.** Por ejemplo: 1 profesional de atención directa por cada persona usuaria.

   Cuando se utiliza este método, se pueden combinar ratios con figuras profesionales o con disposiciones más genéricas, del tipo:

Puesto de Trabajo	Profesionales
Dirección del recurso	1 persona
Personal Educativo de Atención Directa (PEAD)	1 profesional por cada persona usuaria.
Personal de Servicios	según necesidades

Para ver una aplicación práctica de esta metodología, si consideramos un hogar de protección ordinario de 8 plazas con la ratio anterior, arrojaría la siguiente plantilla:

Puesto de Trabajo	Profesionales
Dirección del recurso	1 persona
Personal Educativo de Atención Directa (PEAD)	**1 x 8 plazas= 8 PEAD**
Personal de Servicios	según necesidades

b. Determinación de plantillas según horas de funcionamiento o actividad. En este segundo método de calcular la plantilla, se toma como referencia el horario de funcionamiento o desarrollo de la actividad, y se determina en función del número de profesionales necesarios en cada franja horaria.

Este enfoque requiere una descripción más detallada del número de personas por categoría y por turno que deben prestar servicio en cada recurso, así como, al menos, una estimación orientativa de los horarios en los que se desarrolla cada turno.

Un ejemplo de este método sería el siguiente:

Turno	Profesionales	Días
8:00h-16:00h	1 Dirección	Días laborables
7:00h-15:00h	6 Educadores/as	Días laborables
7:00h-15:00h	4 Educadores/as	Fines de semana y Festivos

Con este método, habría que realizar el cálculo pormenorizado de profesionales en función de los horarios orientativos y la jornada laboral anual establecida en el convenio colectivo, para poder determinar tanto el número total de profesionales requeridos como su coste asociado.

Siguiendo el ejemplo anterior resultaría:

Turno	Profesionales	Días	Fórmula	Cálculo	Profesionales
8:00h-16:00h	Dirección	Días laborables	Profesionales=[jornadas previstas]/[jornada convenio]	Profesionales=[223días x 7,7h]/[1722h]=0,99	1
7:00h-15:00h	6 Educadores/as	Días laborables	Profesionales=([horas-turno]x[días lab])/[jornada convenio]	Profesionales =([7,7h] x[247 días]) / [1722h] = 1,15 Al ser 6 Profesionales=1,15x6=6,9	6,9

7:00h-15:00h	4 Educador/a	Fines de semana y Festivos	Profesionales=([horas- turno]x[días Lab])/[jornada convenio]	Profesionales =([7,7h] x[118 días]) / [1722h] = 0,54 Al ser 4 Profesionales=1,15x4=4,6	4,6

c. **Determinación de un volumen global de horas de prestación.** La tercera opción, que resultaría de una síntesis global de la anterior, es que la normativa determine la plantilla en función de un volumen de horas de trabajo de profesionales global. Por ejemplo: 20.000 horas de personal educativo de atención directa, distribuido en turnos de mañana, tarde y noche.

Habitualmente, cuando se utiliza este método de cálculo de plantillas, se suele combinar total o parcialmente con los métodos anteriores. Veamos un ejemplo:

Puesto de Trabajo	Horas x año Horas x día	Cálculo	Profesionales
Dirección	1.722 horas		1
Personal Educativo de Atención Directa	20.000 horas	Personas=[horas]/[jornada convenio] Personas=20.000 horas/1.722 h	11,61
Personal de Servicios	5 horas x día	Personas=([horas]x[días])/[jornada convenio] Personas=5hx365días/1.722 h	1,05

IMPORTANTE. En cualquiera de los métodos que se empleen es necesario indicar, orientativamente:

- La distribución de profesionales por turnos de mañana, tarde y noche.
- El tratamiento de días festivos y fines de semana (para los centros residenciales): si es la misma cifra de profesionales o hay variaciones.
- La cobertura o no de las sustituciones por vacaciones, IT, permisos y otros (que posteriormente se abordarán para su cálculo).
- Para una mejor evaluación de los costes laborales, resultará siempre más adecuado el establecimiento de criterios de ratio o numéricos, puesto que las disposiciones de carácter indefinido ("según necesidades") pueden dar lugar a una deficiente evaluación del coste asociado.
- En caso de que la cobertura por vacaciones sea obligatoria, habrá de incrementarse en el supuesto de cálculo de personal contemplado su cuantificación de acuerdo con la siguiente fórmula, aplicada para cada grupo profesional:

  Vacaciones del grupo profesional = ((nº profesionales con cobertura vacacional + (nº profesionales con cobertura vacacional/12)[1]) x 31 días de vacaciones)/365 días

  Por ejemplo: el personal necesario para la cobertura de vacaciones para 8 Educadores/as sería: ((8+(8/12)) x 31)/365=0,74

1 Así se incluyen las vacaciones del profesional o profesionales que sustituyan a la plantilla teórica calculada.

1.3. Teniendo en cuenta los métodos de cálculo de plantillas analizados, a juicio de la Comisión Paritaria el método que proporciona un cálculo más exacto para la elaboración de un coste laboral tan complejo como el que se describe en este documento debe tener en cuenta:

1. La determinación del personal de dirección, subdirección o coordinación debe realizare por número de personas necesarias, no como una proporción respecto al número de personas usuarias atendidas.
2. La determinación de equipos técnicos (psicología, trabajo social, psiquiatría...) debe formularse en términos de número de personas necesarias, no como una proporción respecto al número de personas usuarias atendidas.
3. La determinación del personal educativo de atención directa debe realizarse siguiendo el método expresado en la letra b de este mismo apartado.
4. La determinación de otro personal (servicios, mantenimiento) debe determinarse por número de personas necesarias, no como una proporción respecto al número de personas usuarias atendidas.
5. En caso de prever la sustitución de toda o parte de la plantilla en vacaciones o por la disposición de permisos (licencias, bajas de IT o cualquier otra vía de las contempladas en la legislación laboral vigente), habrá de estimarse conforme a las reglas establecidas en la presente Guía.

2. Coste de Conceptos Salariales Fijos

2.1. Coste de Seguridad Social aplicable.

El coste ordinario de Seguridad Social se ha calculado teniendo en cuenta: los valores medios vigentes por cada grupo de cotización al sistema de Seguridad Social y, adicionando a ese resultado el impacto estimado del crecimiento del Mecanismo de Equidad Intergeneracional, alcanzando una cifra estimada del 33,5% para el promedio de las plantillas.

Coste ordinario de Seguridad Social a cargo de la entidad o empresa	**33,5%**

Dado el marco de bonificaciones existente en Ceuta y Melilla, será necesario un análisis detallado para la determinación de los correspondientes porcentajes de aplicación, en función de las bonificaciones existentes en cada momento, en el Coste de Seguridad Social.

2.1 Estimación del coste de Conceptos Salariales Fijos.

Partiendo de la plantilla de profesionales que se determine, iniciamos el cálculo del coste laboral con la cuantificación de los conceptos salariales fijos que recoge el Convenio Colectivo.

Estos conceptos serán los siguientes según la tipología del recurso:

- En el caso de **recursos residenciales donde se desarrollen medidas judiciales de tipo cerrado y/o semiabierto** los conceptos salariales fijos son: Salario Base, Complemento Específico, Complemento Transitorio, Complemento de Centro Cerrado y o Semiabierto, y, para puestos directivos, Complemento de Dirección. _

  La fórmula a utilizar para el cálculo del coste laboral, por cada anualidad valorada, es la siguiente:

  En primer lugar, hay que realizar este cálculo en cada Grupo Profesional y multiplicarlo por el número de profesionales que para ese grupo haya quedado definida, obteniendo el **Importe Bruto** de estos conceptos salariales fijos por Grupo Profesional para el año de que se trate[2].

Importe Bruto Conceptos Salariales Fijos Anuales = ((Salario Base + Cto. Específico + Cto. Transitorio + Cto. Cerrado y/o Semiabierto + Cto. Dirección) x 14 pagas)

Tras ello, se adicionarán todos los resultados obtenidos, logrando así el Importe Bruto Anual para el total de la plantilla de los conceptos salariales fijos en la anualidad que se esté calculando. Finalmente, se adicionará a esa cifra un 33,5% (1,335), para incorporar a la misma el coste medio de la cuota de seguridad social aplicable a la plantilla de profesionales del recurso.

Coste Anual Conceptos Salariales Fijos = (Importe Bruto Conceptos Salariales Fijos Anuales x 1,335)

Así alcanzaremos el **Coste Anual** de los conceptos salariales fijos de la plantilla de profesionales que previamente se ha determinado.

2 Los valores de estos conceptos los encontramos en el Anexo 2 del V Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores y, para los puestos de dirección, subdirección y coordinación, en el artículo 72 de dicho Convenio Colectivo.

Veamos un ejemplo:

Ejemplo Año 2027		A	B	C	D	E	F	G	H	I
		Salario Base	Cto. Dirección	Cto. Específico	Cto. Transitorio	Cto. Cerrado y/o Semiabierto	Importe Bruto Anual	S. Social	**Coste Anual Conceptos Fijos**	**Coste Anual Total**
							(A+B+C+-D+E) X 14 Pagas	F X 33,5%	**F+G**	**H X nº trab**
1	Director/a	1.705,75	425,21	123,73	277,08	99,14	36.832,70	12.338,95	**49.171,65**	**49.171,65**
11,61	Educadores/as	1.578,43		113,36	238,27	90,83	28.292,46	9.477,97	**37.770,43**	438.514,74
1,05	Personal Servicios	1.137,20		78,56	121,82	62,95	19.607,42	6.568,49	**26.175,91**	**27.484,70**

- Para el **resto de recursos del ámbito del Convenio Colectivo** los conceptos salariales fijos son: Salario Base, Complemento Específico, y, para puestos directivos, Complemento de Dirección.

Al igual que en el supuesto anterior, calculamos en primer lugar el Importe Bruto anual:

Importe Bruto Conceptos Salariales Fijos Anuales= (Salario Base + Cto. Específico) x 14 pagas

A ese Importe Bruto se adicionará un 33,5% (1,335), para incorporar a la misma el coste medio de la cuota de seguridad social aplicable a la plantilla de profesionales del recurso.

Coste Anual Conceptos Salariales Fijos = Importe Bruto Conceptos Salariales Fijos Anuales x 1,335

Ejemplo:

Ejemplo Año 2027		A	B	C	D	E	F	G
		Salario Base	Cto. Dirección	Cto. Específico	Importe Bruto Anual	S. Social	**Coste Anual Conceptos Fijos**	**Coste Anual Total**
					(A+B+C) X 14 Pagas	D X 33,5%	**D+E**	**F X nº trab**
1	Director/a	1.705,75	451,21	340,69	34.967,10	11.713,98	**46.681,08**	**46.681,08**
11,61	Edudadores/as	1.578,43		298,89	26.282,48	8.804,63	**35.087,11**	**407.361,36**
1,05	Personal Servicios	1.137,20		170,33	18.305,42	6.132,32	**24.437,74**	**25.659,62**

3. Coste de Conceptos salariales variables

3.1. Antigüedad

Este concepto se encuentra regulado en el artículo 64 del Convenio Colectivo y establece un pago por trienio de antigüedad vencido de un importe de 20,00 € por cada paga establecida en el mismo. El importe de este complemento no varía durante todo el ámbito temporal del Convenio Colectivo.

En este complemento hay que hacer referencia a un estudio realizado por esta patronal sobre la estabilidad en el empleo en el sector de reforma juvenil y protección de menores, el cual arroja el dato de que la antigüedad media en dicho sector es de nueve años, equivalente a 3 trienios, cantidad que tomaremos de referencia para el año 2026.

Para los años posteriores a ese, esos 3 trienios se deben incrementar anualmente en 0,26 cada año. Este incremento se ha calculado adicionando un 0,33, que sería el incremento natural de cada año de antigüedad, multiplicado por el 80%, que es el porcentaje medio de plantilla indefinida en los recursos del sector, ya que el 20% restante carece de antigüedad al ser contratación temporal.

La tabla de antigüedad media de las personas trabajadoras del sector en el ámbito temporal del V Convenio Colectivo evolucionará, por tanto, de la siguiente forma:

AÑO	Trienios Medios
2026	3
2027	3,26
2028	3,52
2029	3,78

Por tanto, para poder evaluar el impacto del coste de Antigüedad sobre las plantillas, procederemos de la siguiente forma:

Bruto Antigüedad = ((Nº Profesionales x Trienios Medios) x 14) x 20€

Coste Antigüedad = Bruto Antigüedad x 1,335

Ejemplo:

Ejemplo Año 2027		I	J	K	L
		Trienios	Bruto Antigüedad	S. Social	Coste Antigüedad
			I × 14 pagas × 20 € × nº Trab	J × 33,5%	J + K
1	Director/a	3,26	912,80	305,79	1.218,59
11,61	Edudadores/as	3,26	10.597,61	3.550,20	14.147,81
1,05	Personal Servicios	3,26	958,44	321,08	1.279,52

3.2. Nocturnidad

Este concepto, previsto en el artículo 69 del Convenio Colectivo, remunera el trabajo efectuado en turno de noche, concretamente entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Su retribución consiste en la compensación económica a las personas trabajadoras que vayan a trabajar en esa franja horaria en el recurso con un complemento equivalente a un 10% sobre el valor de su hora ordinaria.

Para el cálculo de este complemento, se ha determinado utilizar como referente el grupo profesional 1B, dado que acoge a los y las profesionales que, en mayor número realizan estos turnos de trabajo.

Adicionalmente, habrá que partir necesariamente del número de personas trabajadoras concurrentes en horario nocturno que la administración contratante, haya definido como necesarias en el momento de caracterización inicial del recurso que se esté estudiando.

La fórmula para su cálculo es:

Bruto Nocturnidad= (Nº Horas Nocturnas anuales × (Importe Bruto Conceptos Salariales Fijos Anuales Grupo 1B/1722 horas) × 10%)

Coste Nocturnidad = Bruto Nocturnidad x 1,335

3.3 Festividad

Este concepto, previsto en el artículo 70 del Convenio, remunera el trabajo efectuado en días festivos (que son los que establece el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores). Los festivos anuales son 14 días, pero se han descontado los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre que el Convenio Colectivo considera como festivos especiales, con una retribución diferenciada, quedando 11 días festivos ordinarios.

Festivos Ordinarios. Por ello, lo primero que hacemos es determinar el peso que los 11 días Festivos Ordinarios tienen sobre el total de jornada desarrollada en 365 días, representando un 3,01% del total de jornada existente en un año, tal y como se puede extraer de la siguiente formulación:

(11 festivos ordinarios × 100% de la jornada) /365 días = 3,01%

A partir de ahí, dado que el incremento del 10% solo opera en el 3,01% de la jornada, se extrapola este porcentaje al **Bruto Anual de los Conceptos Salariales Fijos** para determi-

nar el importe del **Bruto de Festividad Ordinaria**, al cual se añade el coste de Seguridad Social del 33,5% (1,335) para determinar el Coste de Festividad Ordinaria, según las siguientes fórmulas:

Bruto Festividad Ordinaria = ((Importe Bruto Anual de los Conceptos Salariales Fijos del recurso x 3,01%) x 10%)

Coste Festividad Ordinaria = Bruto Festividad Ordinaria x 1,335

Festivos Especiales. En este caso los festivos especiales son los tres días completos del 1 y 6 de enero y el 25 de diciembre y los turnos de tarde de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, que suponen un día completo más. Para calcular el Coste de Festivos Especiales seguiremos la misma dinámica utilizada en el caso del Coste Festividad Ordinaria:

Hay que partir de la base de que 4 días festivos especiales suponen un 1,10% del total de jornada existente en 365 días, tal y como se puede extraer de la siguiente formulación:

(4 festivos x 100% de la jornada) / 365 días = 1,10%

A continuación, hay que calcular el 1,10% del **Importe Bruto Anual de los Conceptos Salariales Fijos** del recurso, que es el porcentaje del mismo que se desarrolla en día festivo y calcular el 20% de esa cifra, que es el valor del Bruto de Festivos Especiales, para finalizar adicionando a ese resultado el coste de cotización a la Seguridad Social del 33,5% (1,335) de esas horas. Su formulación es la siguiente:

Bruto Festivos Especiales = ((Importe Bruto Anual de los Conceptos Salariales Fijos x 1,10%) x 20%)

Coste Festivos Especiales = Bruto Festivos Especiales x 1,335

De esta forma, el **Complemento de Festividad** estará compuesto, para el total de la plantilla afectada, por el agregado del Coste de Festivos Ordinarios y el Coste de Festivos Especiales.

Coste Complemento Festividad = Coste Festivos Ordinarios + Coste Festivos Especiales

3.4. Guardia Localizada

Este complemento, regulado en el Artículo 71 del Convenio Colectivo, resultará de aplicación en los recursos en los que se requieran personas trabajadoras localizables telefónicamente fuera de su horario de trabajo para atender cuestiones derivadas del recurso.

Para su cálculo habrá que partir de la identificación por parte de la administración contratante o concertante del total de personas trabajadoras que se precisará que estén en situación de guardia localizada durante cada año natural (por ejemplo, personal de atención directa, personal de mantenimiento del centro, etc...). Una vez determinadas las personas que estarán de guardia, se aplicará la siguiente fórmula, en la que, nuevamente se incorpora el coste de cotización a la Seguridad Social del 33,5% (1,335):

Bruto Guardia Localizada = (Nº Total de Personas con Guardia Localizada × 12 meses[3]) × 240 €

Coste Guardia Localizada = Bruto Guardia Localizada x 1,335

3.5. Plus de Residencia o Insularidad

Este complemento está regulado en el Artículo 68 del Convenio Colectivo, y su cálculo se realizará exclusivamente en los casos en los que el mismo esté reconocido para las personas trabajadoras por parte de la administración en la comunidad autónoma o ciudad autónoma de que se trate, teniendo en cuenta que el Convenio Colectivo establece un valor mínimo de 100,00 € por paga por este concepto.

Para conocer su coste hay que partir del número de personas trabajadoras del recurso y multiplicarlo por el valor que para ese plus haya sido determinado por la administración en la comunidad autónoma o ciudad autónoma de que se trate, o en su defecto, por el valor mínimo de 100€ que establece el Convenio Colectivo. A ese resultado, se le adicionará el porcentaje del 33,5% (1,335) de cotización a la Seguridad Social, excepto en Ceuta y Melilla, que, al existir bonificaciones en la cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social, habría que ajustarlo al porcentaje aplicable.

La fórmula ordinaria para calcular su coste es la siguiente:

Bruto Residencia/Insularidad = (Nº Profesionales del recurso × Valor Plus Residencia (mínimo 100,00€)) × 14

Coste Residencia/Insularidad = Bruto Residencia/Insularidad x 1,335

3 Número de meses en el año natural.

4. Otros Costes Laborales

4.1. Formación

El artículo 41.3 del Convenio Colectivo establece el derecho de los trabajadores del sector a 30 horas anuales de formación dentro de su jornada laboral vinculada a su puesto de trabajo.

Para el cálculo de este concepto habrá que atender a la siguiente formulación:

Primero calculamos las horas de formación del recurso multiplicando la plantilla de profesionales del recurso por las 30 horas anuales. En este punto, si la administración contratante decide añadir algún tipo de formación como requisito en el contrato, concierto social o subvención, y quiere que las personas trabajadoras sean sustituidas en el lapso horario que dure la formación, deberá adicionar a las 30 horas indicadas el resultado de multiplicar las horas de ese o esos cursos requeridos por el número de profesionales a los que van dirigidos, obteniendo las **Horas de Formación Anuales** aplicables a cada persona trabajadora.

En ningún caso podrá haber compensación de las 30 horas anuales de formación establecidas en el convenio colectivo con los cursos que pueda requerir la administración contratante, puesto que las horas previstas en el convenio colectivo son un derecho de la persona trabajadora, y, por tanto, ella puede escoger la acción formativa que desee, siempre que esté relacionada con su trabajo habitual.

Tras determinar las **Horas de Formación Anuales**, necesitamos conocer el **Coste por Hora Medio** del recurso, dividiendo el **Coste Anual de los Conceptos Salariales Fijos** del recurso entre el número de profesionales y, a su vez, ese resultado lo dividimos entre 1722 horas.

El **Coste de Formación** se establecerá multiplicando el **Coste por Hora Medio** del recurso por el número de **Horas de Formación Anuales**.

Este cálculo habrá que realizarlo para cada anualidad sobre la que se esté calculando el coste, **adicionando el sumatorio de estos cálculos para obtener el coste total de las horas de formación**.

La formulación es la siguiente:

Horas Formación = Nº Profesionales del Recurso x horas formativas anuales aplicables a cada persona trabajadora (30h mínimo según Convenio Colectivo)

Coste Hora Medio = ((Coste Anual de los Conceptos Salariales Fijos/Nº Profesionales del Recurso) /1722)

Coste Formación = Coste Hora Medio x Horas de Formación Anuales

4.2. Incapacidad Temporal

Si bien éste no es un concepto regulado en el Convenio Colectivo, lo cierto es que es un gasto derivado de la normativa estatal que cada vez está suponiendo un mayor coste para las entidades que trabajan en el sector. Los porcentajes de absentismo por incapacidad temporal cada vez son más elevados, alcanzando —según el informe que elabora Randstad con datos base tomados del INE—el 9,65% en el sector de reforma juvenil y protección de menores en el primer trimestre de 2025. Este porcentaje se corresponde con la media entre los datos correspondientes a los CNAE de los subsectores de asistencia en establecimientos residenciales, que alcanza un 9,7%, y el de actividades de servicios sociales sin alojamiento, que alcanza un 9,6%.

En esta situación de incapacidad temporal se genera una obligación en la entidad gestora de sustitución de la persona trabajadora, con el fin de cumplir con las exigencias de personal que tiene el recurso, hecho que provoca un gasto equivalente al coste de la cuota de seguridad social de la persona trabajadora sustituta. Este sobrecoste alcanza aproximadamente un 30%, dependiendo de la mayor o menor duración de la baja.

Estos son los datos de partida que servirán para realizar el cálculo de este parte del coste, la cual se desarrolla de la siguiente forma:

Coste Incapacidad Temporal = ((Coste Anual Conceptos Salariales Fijos + Coste Anual Conceptos Salariales Variables) x 9,65%**)** x 30%

4.3. Licencias Retribuidas

Estas licencias se encuentran reguladas en el Artículo 81 del Convenio Colectivo.

En este punto, el dato de referencia procede de un estudio basado en datos reales aportados por entidades del sector. De dicho análisis se desprende que, una media de **1.816,32 personas trabajadoras**, acumulan en total **21.794,40 meses de trabajo**, por lo que el uso de licencias representa **143 meses y 5 días**, lo que equivale a **11,93 personas trabajadoras** en términos anuales.

Dado que el coste de las licencias retribuidas es, directamente, el coste de la persona sustituta, deducimos de los datos anteriores el **impacto porcentual** que tendrá sobre el Coste Anual de los Conceptos Salariales Fijos para tener una aproximación al Coste de Licencias Retribuidas.

Impacto porcentual: (11,93 /1.816,32 personas) x 100 **= 0,66%**

Coste Licencias Retribuidas = Coste Anual de los Conceptos Salariales Fijos x 0,66%

4.4. Licencias No Retribuidas

Estas licencias se encuentran reguladas en el artículo 82 del Convenio Colectivo.

En el estudio previamente citado, se ha observado que el uso de **licencias no retribuidas**, sobre una media de **1.816,32 personas trabajadoras** que suman **21.794,40 meses de trabajo**, asciende a un total de **106 meses y 26 días**, lo que equivale a **8,90 personas trabajadoras** en cómputo anual.

En este caso, el único coste adicional que se genera corresponde a la cuota de Seguridad Social asociada a las sustituciones, ya que, al tratarse de licencias no retribuidas, el salario del trabajador sustituto no supone un coste extra, dado que ya está contemplado en el coste inicial.

La fórmula para conocer este coste es la siguiente:

Impacto porcentual: (8,90/1816,32 personas) x 100 **= 0,49%**

Coste Licencias No Retribuidas = (Coste Anual de los Conceptos Salariales Fijos) x 0,49%

4.5. Días de Asuntos Propios

La letra j) del artículo 81.1 del Convenio Colectivo establece el derecho de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo durante dos Días de Asuntos Propios —laborables— durante el año, añadiéndose un día más a este cómputo si se posee una antigüedad igual o superior a cinco años.

Como se ha mencionado anteriormente, el promedio de antigüedad en el sector de reforma juvenil y protección de menores es de nueve años. Esto implica que la totalidad de los puestos de trabajo estables en los recursos del sector cumplen con el requisito establecido en el Convenio Colectivo para tener derecho al tercer día de asuntos propios. Por tanto, este derecho se incorpora en el presente estudio para todas las personas trabajadoras, a efectos de estimación de costes.

Para el cálculo del **Coste de Asuntos Propios** conoceremos en primer lugar el % de jornada anual detraído por persona trabajadora:

% Jornada correspondiente a Asuntos Propios: [(3 días x 7,7 horas) /1722] x 100 =**1,34%**

Dado que el 1,34% de la jornada anual son Asuntos Propios, y que esas horas habrán de ser sustituidas para garantizar la prestación del servicio, el **Coste de Asuntos Propios** se obtendrá como sigue:

Coste Asuntos Propios = Coste Anual de los Conceptos Salariales Fijos x 1,34%

4.6. Prevención de Riesgos Laborales.

En este apartado se recogen los costes derivados de la contratación de un **Servicio de Prevención Ajeno** que asuma las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicada y Medicina del Trabajo, así como el coste de los **reconocimientos médicos** de las personas trabajadoras, al tratarse de costes laborales derivados de las exigencias de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para el cálculo de este concepto se ha realizado un estudio de costes entre diferentes Servicios de Prevención Ajenos, fruto del cual podemos concluir que dentro del mismo existen dos subconceptos diferenciados:

1. Existe un **coste fijo** que incorpora el coste anual del propio Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno respecto de un recurso o centro de trabajo que incorpora el coste del mantenimiento anual de las citadas especialidades preventivas.

Este coste se estima para el año 2026 en un total de 3.025,00 € (IVA incluido).

La estimación del coste de este concepto para todo el periodo de vigencia del convenio colectivo se ha realizado aplicando incrementos anuales del IPC del 2%, resultando en el siguiente cálculo:

AÑO	BASE DE CÁLCULO	INCREMENTO IPC	COSTE ANUAL
2026	3.025,00 €	-	3.025,00 €
2027	3.025,00 €	2%	3.085,50 €
2028	3.085,50 €	2%	3.147,21 €
2029	3.147,21 €	2%	3.210,15 €

2. Por otro lado, existe un **coste variable** que incorpora el coste de los reconocimientos médicos de las personas trabajadoras adscritas al recurso. Para determinarlo se ha tenido en cuenta que un 65% de las personas trabajadoras del recurso harán reconocimientos médicos con carácter bienal, mientras que el 35% restante, con periodicidad anual. Teniendo en cuenta un **coste medio unitario estimado en 57,50 € (IVA incluido)** por reconocimiento médico en el año 2026, se ha calculado el coste total con estos parámetros, aplicando incrementos anuales estimados de IPC del 2%.

AÑO	BASE DE CÁLCULO	INCREMENTO IPC	COSTE UNITARIO
2026	57,50 €	-	57,50 €
2027	58,65 €	2%	59,82 €
2028	59,82 €	2%	61,02 €
2029	61,02 €	2%	62,24 €

La formulación necesaria para el cálculo de este subconcepto atendiendo a los datos analizados es la siguiente:

Reconocimientos Bienales en el recurso = [(Nº profesionales con rec. bienal x 65%)/2] x Coste Unitario del Servicio para el año de que se trate

Reconocimientos Anuales en el recurso = (Nº profesionales con rec. anual x 35%) x Coste Unitario del Servicio para el año de que se trate

Coste Anual de los Reconocimientos = Reconocimientos Bienales + Reconocimientos Anuales[4]

4.7. Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Los centros o recursos con seis o más trabajadores tienen la posibilidad de tener representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) a través de delegados de personal o, en su caso, de comité de empresa, tal y como se establece en los artículos 62, siguientes y concordantes del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, el desarrollo de las funciones representativas, fundamentada en el disfrute de crédito horario de licencia sindical, genera un coste para las entidades. Para analizarlo, en primer lugar, hay que ponderar el número de personas que ostentan la RLPT en cada centro de trabajo, según el siguiente cuadro:

VOLUMEN DE TRABAJADORES	NÚMERO DE RLPT
De 6 a 30 personas trabajadoras	1
De 31 a 49 personas trabajadoras	3
De 50 a 100 personas trabajadoras	5
De 101 a 200 personas trabajadoras	9

Cabe señalar que, conforme a la regulación aplicable, en los recursos con una plantilla igual o inferior a 100 personas trabajadoras, el crédito horario mensual asignado a cada persona con funciones de RLPT será de 15 horas. En aquellos recursos cuya plantilla se sitúe entre 101 y 250 personas trabajadoras, dicho crédito se incrementará a 20 horas mensuales.

En base a esos datos, y tomando como referencia para un cálculo aproximado el salario de una persona del Grupo Profesional 1B —mayoritario en el sector—, la operación para calcular el coste de la RLPT del centro será la siguiente:

4 Esta fórmula deberá aplicarse tantas veces como años haya que valorar en el coste que se quiere realizar.

Coste de la RLPT del recurso = [((Número de RLPT x Crédito Horario Mensual) X (11 meses) /1722] x Coste de un profesional perteneciente al Grupo Profesional 1B para el año correspondiente

5. Otros Costes Generales

5.1. Manutención de las personas trabajadoras de atención directa.

De acuerdo con lo previsto en el Artículo 97 las personas trabajadoras encargadas de la supervisión de los usuarios del recurso en horario de comidas tienen derecho a la manutención en el propio centro de trabajo sin coste alguno para ellos.

Para el cálculo correcto de este concepto hay que partir de uno de los datos esenciales que se establecían como necesarios para realizar el coste al inicio de este documento, y es el número de profesionales de atención directa que prestan sus servicios en un día natural en el recurso.

En cuanto al Coste de Comida, este debe ser coherente con el estimado, con carácter general, para el recurso.

Por tanto, para calcular este concepto se puede utilizar la siguiente fórmula:

Coste Manutención = (Nº Personal de atención directa por día natural x Coste de Comida) x 365

5.2. Pólizas de Seguro derivadas del Convenio Colectivo

Este concepto deviene de la aplicación directa de lo preceptuado en el Artículo 98 del convenio colectivo, que establece que todas las entidades y empresas deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal.

Para el cálculo del coste correspondiente al concepto de pólizas, se ha tomado como referencia una unidad organizativa con una plantilla de 100 personas trabajadoras, aplicando los importes de cobertura establecidos en el artículo 98 del convenio colectivo: 10.000,00 € en caso de fallecimiento por accidente y 15.000,00 € en caso de incapacidad permanente derivada de accidente.

Sometida esa referencia a varias aseguradoras, el precio medio el año 2025 de una póliza que cubra estas coberturas asciende a 630,00 € anuales IVA incluido.