

Formación en Vanguardia

Boletín informativo Grupo System

system

Toda la información que necesitas



Contratos laborales con más bonificaciones

El contrato de Formación en Alternancia, tras la reforma de 2023, se consolida como una herramienta estratégica para impulsar la cualificación profesional, la competitividad empresarial y la cooperación entre educación y empleo.

De cara a la próxima campaña de Navidad de 2025, el contrato de formación en alternancia se postula como una de las principales alternativas para deducir costes en seguros sociales para las empresas.

Para las empresas

Supone una vía eficaz y rentable de incorporar y formar talento joven.

Para los trabajadores

Ofrece experiencia profesional, retribución y una cualificación profesional.

Para los centros de formación

Refuerza su papel como agente activo en la inserción laboral y la actualización de competencias.

TE INFORMAMOS DE...

CONTRATOS LABORALES CON MÁS BONIFICACIONES

Este modelo de formación dual representa un equilibrio entre aprendizaje y trabajo.

DESCONEXIÓN DIGITAL

Las empresas deben promover un entorno laboral saludable, basado en el respeto mutuo...

¿CÓMO CONSUMIR LOS CRÉDITOS DE FUNDÆ?

Con Grupo System sabrás cómo hacerlo...

Este **modelo de formación dual** representa un equilibrio **entre aprendizaje y trabajo**, alineado con los objetivos europeos de empleabilidad y desarrollo sostenible.

El contrato de Formación en Alternancia es una modalidad laboral que combina la actividad laboral retribuida en una empresa con la formación profesional en un centro acreditado.

Su **objetivo principal** es favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes, mejorar su cualificación profesional y responder a las necesidades reales del mercado laboral.

Esta fórmula busca facilitar la **inserción laboral de jóvenes y personas en proceso de cualificación**, al tiempo que mejora la competitividad de las empresas y fortalece la cooperación entre el sistema educativo y el productivo.

Su regulación principal se encuentra en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, y ha sido actualizada por el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, así como por el Real Decreto 816/2023, de 24 de octubre, que desarrolla los aspectos formativos del contrato.



Por tanto, queremos destacar que es una herramienta estratégica que ofrece importantes beneficios a todos los agentes implicados. Además, de tener un impacto directo y medible en la reducción de la tasa de desempleo, especialmente de la población joven, uno de los grupos más afectados en España.

Principales novedades introducidas por la Reforma Laboral 2023

- **Ampliación de la edad máxima de los beneficiarios**
 - Se puede formalizar este contrato con personas de hasta 30 años o mayores de 30 años cuando la formación esté vinculada a certificados de profesionalidad de nivel 3.
- **Duración más flexible**
 - Mínimo: 3 meses
 - Máximo: 2 años
 - Se permite una duración adaptada a la formación concreta y a las necesidades de la empresa.
- **Jornada laboral y dedicación a la formación**
 - El trabajo efectivo no podrá superar el 65% de la jornada durante el primer año ni el 85% en el segundo.
 - El resto del tiempo debe dedicarse obligatoriamente a la formación teórica.
 - No se permiten horas extraordinarias, complementarias, trabajo nocturno ni a turnos (salvo excepciones justificadas).
- **Plan formativo individual y tutorización**
 - Cada contrato debe incluir un plan formativo individual, elaborado conjuntamente por la empresa y el centro formativo, con la designación de tutores por ambas partes para asegurar la calidad del aprendizaje.
- **Retribución del trabajador**
 - La retribución se establece según el convenio colectivo aplicable y se calcula proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.
 - En ningún caso puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) proporcional a la jornada trabajada.
 - Bonificaciones e incentivos para las empresas
- **Bonificación de 91 €/mes por cada persona** contratada bajo esta modalidad.
 - Bonificación de 28 €/mes en las cuotas de la persona trabajadora.
 - Bonificaciones adicionales por tutorización (hasta 80 €/mes)
 - Bonificación del 100% de los costes de formación
 - No se exige compromiso de mantenimiento del empleo para disfrutar de estos beneficios.
- **Cobertura social completa**
 - El trabajador cotiza por todas las contingencias (comunes, profesionales, desempleo y FOGASA), disfrutando de la misma protección que el resto de los trabajadores.

Beneficios para la campaña de Navidad de 2025



Para las empresas

- **Ahorro económico y ventajas fiscales:** Las importantes bonificaciones y reducciones en cotizaciones convierten este contrato en una herramienta de optimización de costes laborales.
- **Formación adaptada a las necesidades productivas:** Las empresas pueden formar a los trabajadores conforme a sus procesos, tecnologías y cultura organizativa.
- **Captación de talento joven y cualificado:** Posibilita incorporar personal joven, motivado y en formación, favoreciendo la renovación generacional.
- **Responsabilidad social corporativa (RSC):** Contribuye a la reducción del desempleo juvenil y a la mejora de la empleabilidad, reforzando la imagen social de la empresa.



Para los trabajadores

- **Inserción laboral y experiencia real:** Se facilita el acceso al empleo remunerado mientras se obtiene formación.
- **Protección social y derechos laborales:** El contrato incluye cotización y cobertura completa desde el primer día.
- **Mejora de la empleabilidad futura:** La combinación de formación y experiencia práctica aumenta las posibilidades de obtener un empleo estable.



Para los centros de formación

- **Colaboración directa con el tejido empresarial:** Permite alinear la oferta formativa con las demandas reales del mercado laboral.
- **Relevancia y actualización de los contenidos:** La retroalimentación con las empresas mejora la pertinencia y actualidad de los programas formativos.
- **Incremento de la empleabilidad del alumnado:** Al tener acceso a prácticas remuneradas y reales, los estudiantes mejoran su perfil profesional.
- **Diversificación de la oferta educativa:** Los centros acreditados pueden acceder a nuevas convocatorias, fondos y programas de formación dual.



El contrato de **Formación en Alternancia** representa una fórmula eficaz para conectar la educación con el empleo, **generando beneficios compartidos entre empresas, trabajadores y centros de formación**. Promueve la cualificación profesional, mejora la competitividad empresarial y contribuye al desarrollo económico y social.

Invertir en formación en alternancia es apostar por el futuro.

Cada contrato firmado es una oportunidad para que un joven transforme su aprendizaje en experiencia real, y para que una empresa forme a su próximo profesional.

Este modelo no solo crea empleo: crea trayectorias, confianza y crecimiento compartido.

En Grupo System llevamos **40 años gestionando la formación de miles de profesionales.**



Si quieres aprovechar los beneficios de los Contratos de Formación en Alternancia, **contacta con nosotros y descubre cómo podemos ayudarte** a formar a tus empleados mientras optimizas los recursos de tu empresa.



Desconexión Digital: Un derecho que nos protege a todos

*Y cómo denunciar su vulneración a través del
Canal de Denuncias Interno*

Vivir Conectados, Trabajar Desconectados

Vivimos en una era marcada por la inmediatez y la conexión constante. Los teléfonos móviles, los correos electrónicos y las plataformas han revolucionado nuestra forma de trabajar, permitiendo una comunicación ágil y eficiente. Sin embargo, esta hiperconectividad también ha desdibujado los límites entre la vida profesional y la personal.

Responder mensajes fuera de horario, atender llamadas en vacaciones o revisar el correo antes de dormir se ha convertido en una costumbre extendida... pero también en una **fuentes de estrés y fatiga digital**. Por eso, el **derecho a la desconexión digital** no es solo una medida legal: es una herramienta esencial para proteger nuestra salud, bienestar y equilibrio personal.

¿Qué es la Desconexión Digital?

El derecho a la desconexión digital **garantiza** que todas las personas trabajadoras puedan abstenerse de atender comunicaciones laborales fuera de su horario, sin sufrir consecuencias ni presiones por ello.

Su objetivo es claro: respetar los tiempos de descanso, permisos y vacaciones, favoreciendo una auténtica conciliación entre la vida laboral y personal.

En España, este derecho se recoge en la **Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales**, que obliga a las empresas a establecer políticas internas que regulen el uso de las herramientas tecnológicas en el trabajo y fuera de él.

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) establece lo siguiente:

“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”

El compromiso de la Empresa

Las empresas deben promover un entorno laboral saludable, basado en el respeto mutuo, la confianza y la responsabilidad compartida. En este marco, la **política de desconexión digital** busca:

- Respetar los horarios establecidos y evitar comunicaciones laborales fuera de jornada.
- Sensibilizar a todo el personal sobre la importancia del descanso.
- Impulsar el liderazgo responsable, fomentando que los mandos intermedios sean ejemplo de buena práctica.
- Integrar la desconexión digital en las políticas de prevención de riesgos laborales y bienestar organizacional.



Desconectar no significa desinterés; significa trabajar mejor, vivir mejor y rendir mejor

¿Qué dicen los Tribunales sobre el Derecho a la Desconexión Digital?

Sentencias más relevantes

1. Reconocer y garantizar el derecho a la desconexión digital

Las empresas deben asegurar que los trabajadores **no estén obligados a atender comunicaciones laborales (llamadas, correos, mensajes, etc.) fuera de su jornada**.

Esto implica:

- **Respetar** los tiempos de descanso, permisos y vacaciones.
- **Evitar** exigir o fomentar la disponibilidad permanente.
- **Adaptar** los hábitos organizativos (reuniones, correos, notificaciones) para proteger el descanso digital.

2. Elaborar una política interna de desconexión digital

Es obligatorio disponer de un protocolo o política interna que regule la aplicación práctica de este derecho en la empresa.

Dicha política debe incluir:

- **Normas de uso** de las herramientas tecnológicas fuera del horario laboral.
- **Medidas de sensibilización y formación** dirigidas a toda la plantilla.
- **Actuaciones específicas** para colectivos con mayor exposición (dirección, mandos intermedios, personal en teletrabajo o con disponibilidad).
- **Sistemas de control y seguimiento** de su cumplimiento.



3. Informar y formar a toda la plantilla

La empresa debe:

- **Informar** a las personas trabajadoras sobre su derecho a la desconexión digital.
- **Formarlas** en buenas prácticas para un uso saludable y equilibrado de las tecnologías.

Esta formación se considera parte del **plan anual de formación**, y también de las **acciones preventivas en materia de riesgos laborales** (especialmente psicosociales y tecnológicos).

4. Garantizar la desconexión también en el teletrabajo

Según la **Ley 10/2021, de trabajo a distancia**, las empresas deben:

- **Respetar** el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto.
- **Establecer** mecanismos que limiten la comunicación laboral fuera de la jornada.
- **Asegurar** que los medios tecnológicos no se usen para controlar la disponibilidad del trabajador fuera de horario.

SEGUIR LEYENDO >





¿Cómo consumir los créditos de FUNDAE?

Formación programada bonificada en España

La **formación programada bonificada** es un mecanismo que permite a las empresas españolas formar a sus trabajadores utilizando el crédito disponible en sus cotizaciones a la Seguridad Social.

Este sistema, regulado por la **Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)** y el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**, garantiza que las compañías puedan mejorar las competencias de su plantilla sin que ello suponga un coste adicional, ya que las inversiones en formación se recuperan mediante bonificaciones en los seguros sociales.



El principal objetivo de este sistema es doble:

Mejorar la cualificación y empleabilidad de los trabajadores.

Impulsar la competitividad de las empresas, especialmente de las pymes y micropymes.

De esta forma, la formación bonificada se convierte en una herramienta estratégica para crecer y adaptarse a los nuevos retos del mercado.

Cómo funciona el crédito formativo para las empresas

- En la práctica, todas las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional cuentan cada año con un **crédito formativo**.
- Este crédito depende de la cuantía cotizada y del tamaño de la empresa, y **se destina exclusivamente a financiar acciones formativas**.
- Para poder aplicarlo, **las empresas deben organizar o contratar cursos que se ajusten a la normativa**, comunicar las acciones formativas en la plataforma de FUNDAE y aplicar posteriormente la bonificación en sus seguros sociales.

¿Cómo ha mejorado Grupo System en el último año?

- Hemos **reducido notablemente las incidencias “no conformes” con el SEPE** respecto a la competencia.
- Hemos aumentado la fiabilidad de nuestra gestión y defensa con múltiples **resoluciones favorables** a alegaciones y recursos que se utilizan como ejemplo en asociaciones y entidades a nivel nacional.
- En colaboración con técnicos del SEPE, hemos implementado nuevos enlaces a información para **facilitar seguimiento y control** de acciones formativas en plataforma con clave supervisor.
- Cuando la mayor parte del sector aún sigue sin **bonificar cursos de Prevención de Riesgos Laborales**, en Grupo System hemos seguido bonificando esta formación al entender que se encuentra dentro de la normativa.



*El tiempo nos ha dado la razón, **gestionando sin incidencias formación en PRL con cargo a créditos de formación programada**, a clientes que no lo obtenían con otros proveedores o entidades formativas.*

¿Por qué consumir créditos de Formación Programada con Grupo System?

Seguimos trabajando, colaborando y avanzando para que las empresas y, sobre todo, las pymes y micropymes:

- **Tengan más oferta** de formación disponible y de alta demanda, como: prevención del acoso en el ámbito laboral, Ley LOPIVI (protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia), desperdicio alimentario, obligación de facturación electrónica, desconexión digital, inteligencia artificial, entre otros.
- Consuman su crédito disponible con la **mayor seguridad y garantía**.
- Tengan la certeza de que la formación de las personas trabajadoras **mejora la productividad y la calidad** de los productos/servicios de sus empresas. Según datos de FUNDAE, **en 2024 más de 347.000 empresas accedieron a la formación bonificada, pero esa cifra solo representa el 20,5% del total de empresas con derecho a bonificación**.
- Conozcan que el **uso de los créditos de formación es la herramienta perfecta para formar a sus empleados**, recuperando en los seguros sociales el importe invertido en dicha formación.



Si aún no has consumido o te faltan por consumir tus créditos de Formación Programada...

...no dudes en consultar cómo hacerlo de una forma óptima y segura con Grupo System.

SEGUIR LEYENDO >



Formación en Vanguardia

**TE MANTENDREMOS INFORMADO DE TODAS LAS
NOTICIAS DE INTERÉS**

SÍGUENOS EN LAS REDES SOCIALES



system

www.systemformacion.com