



Nuevos módulos económicos para contratos de formación en alternancia

Los contratos de formación en alternancia vuelven a situarse en el centro de la actualidad laboral y formativa.


La reciente actualización de los módulos económicos financiados de la actividad formativa supone una novedad importante para empresas, asesorías, gestorías laborales y centros de formación que trabajan con esta modalidad contractual.


El BOE del 8 de mayo de 2026 ha publicado la Resolución de 31 de marzo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan los módulos económicos para el cálculo de los costes financiados de la actividad formativa vinculada al contrato de formación en alternancia.

“En concreto, los nuevos importes quedan fijados en 10,1 euros por hora y participante en modalidad presencial y 6,3 euros por hora y participante en modalidad a distancia o teleformación

TE INFORMAMOS DE...

NUEVOS MÓDULOS ECONÓMICOS PARA CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

LA AEPD DISPARA LAS RECLAMACIONES Y SANCIONES EN 2025: NO IGNORES LA PROTECCIÓN DE DATOS 

¿QUÉ PAPEL JUEGAN LOS CENTROS DE FORMACIÓN, ASESORÍAS Y CONSULTORAS EN LA FORMACIÓN BONIFICADA? 

Esta actualización supone un cambio relevante, ya que los módulos anteriores estaban fijados en 8 euros por hora en modalidad presencial y 5 euros por hora en teleformación o distancia. La propia resolución recoge que la actualización responde a la evolución del IPC entre diciembre de 2013 y diciembre de 2025, con un incremento acumulado del 26,7 %.

Más allá del dato normativo, esta novedad abre una oportunidad muy interesante para todas aquellas asesorías y consultoras que quieren ampliar su cartera de servicios, aportar más valor a sus clientes y generar nuevas vías de ingresos recurrentes a través de los contratos de formación en alternancia.

¿Qué cambia en los contratos de formación en alternancia?

El cambio principal afecta a los **módulos económicos** utilizados para calcular los costes financiados de la actividad formativa.



“Es decir, se actualizan las cuantías que sirven de referencia para financiar la formación asociada al contrato de formación en alternancia.”

A partir de la entrada en vigor de esta resolución, los módulos quedan de la siguiente forma:

Modalidad de formación PRESENCIAL	Modalidad de formación TELEFORMACIÓN O DISTANCIA
MÓDULO ANTERIOR 8 €/hora/participante	MÓDULO ANTERIOR 5 €/hora/participante
NUEVO MÓDULO 10,1 €/hora/participante	NUEVO MÓDULO 6,3 €/hora/participante

La resolución establece que estos nuevos importes serán aplicables a los contratos de formación en alternancia que tengan derecho a bonificación según la legislación vigente.

“Además, su entrada en vigor se produce el primer día del mes siguiente al de su publicación en el BOE, por lo que la fecha clave es el 1 de junio de 2026.”

Por tanto, no estamos ante una modificación menor. Se trata de una actualización que afecta directamente a la financiación de la actividad formativa y que debe ser conocida por empresas, departamentos laborales, asesorías y entidades que gestionan o comercializan esta modalidad de contrato.

¿Se mantienen el resto de las bonificaciones?

Conviene aclarar que esta actualización se centra en los **módulos económicos** de la formación.

El SEPE sigue recogiendo, para el contrato formativo de formación en alternancia, una bonificación de:

91 euros al mes en las cuotas empresariales y una bonificación de 28 euros al mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

Además, también se contempla una **bonificación** adicional destinada a financiar los costes de tutorización de la empresa.

Según la información publicada por el SEPE, esta bonificación puede alcanzar una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas al mes por alumno. En empresas de menos de 5 trabajadores, la cuantía máxima puede ser de 2 euros por alumno y hora.

Esto refuerza la importancia de que las empresas estén bien asesoradas antes de formalizar contratos de formación en alternancia.

No basta con conocer la existencia de bonificaciones: es fundamental aplicar correctamente la normativa, cumplir los requisitos, coordinar la formación y asegurar que toda la gestión se realiza con garantías.



Una oportunidad para empresas que quieren contratar y formar

El contrato de formación en alternancia permite compatibilizar el trabajo efectivo en la empresa con un proceso formativo vinculado al puesto. Es una modalidad especialmente interesante para empresas que necesitan incorporar talento, formar trabajadores desde el inicio y **optimizar sus costes** laborales dentro del marco normativo vigente.



Para muchas empresas, esta modalidad puede ser una solución adecuada cuando buscan perfiles jóvenes o personas que necesitan adquirir una cualificación profesional mientras trabajan.

Sin embargo, su correcta aplicación exige una gestión especializada.

Hay que tener en cuenta la planificación de la actividad formativa, la adecuación al puesto, el seguimiento del alumno-trabajador, la coordinación entre empresa y entidad formativa, la **documentación necesaria** y el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Por eso, cada vez más empresas recurren a sus asesorías laborales o consultoras de confianza para **resolver dudas** sobre esta modalidad contractual. Y aquí aparece una gran oportunidad para las asesorías.

Por qué esta actualización interesa especialmente a asesorías y gestorías laborales

Las asesorías y gestorías laborales están en una **posición privilegiada** para detectar oportunidades relacionadas con los contratos de formación en alternancia. Son quienes conocen las **necesidades de contratación** de sus clientes, quienes gestionan altas, contratos, nóminas y seguros sociales, y quienes asesoran en materia laboral y de costes. Sin embargo, muchas asesorías no cuentan con una estructura propia para gestionar la parte formativa de estos contratos. *Esto puede hacer que pierdan oportunidades de negocio o que deriven este servicio a terceros sin obtener un beneficio claro.*



SEGUIR LEYENDO >





La AEPD dispara las reclamaciones y sanciones en 2025: no ignores la protección de datos

La protección de datos ha dejado de ser un trámite administrativo que muchas empresas resuelven con un documento genérico guardado en una carpeta.

La Memoria Anual 2025 de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) confirma una realidad cada vez más evidente: los ciudadanos reclaman más, las investigaciones son más complejas y las sanciones económicas siguen aumentando.

Para muchas PYMES, este dato debería ser una llamada de atención. No hablamos únicamente de grandes multinacionales tecnológicas ni de empresas con millones de clientes.

El cumplimiento del RGPD y la LOPDGDD afecta a cualquier negocio que trate datos personales: una clínica, una asesoría, una academia, una tienda online, una empresa de servicios, un restaurante, una comunidad, un gimnasio, una inmobiliaria o cualquier empresa que tenga trabajadores, clientes, cámaras de videovigilancia, formularios web, campañas comerciales o bases de datos.

Según la Memoria 2025 de la AEPD, en 2025 se presentaron 30.931 reclamaciones ante la Agencia, frente a las 18.885 registradas en 2024, lo que supone un incremento del 64%. La propia AEPD señala que se trata del mayor número de reclamaciones de su historia.

Este aumento no es un dato aislado. Refleja un cambio de comportamiento social: los clientes, trabajadores y usuarios conocen mejor sus derechos, denuncian con más facilidad y esperan que las empresas gestionen sus datos de forma correcta, segura y transparente.



La protección de datos ya no es invisible para el cliente

La protección de datos ha dejado de ser una cuestión meramente documental o interna para convertirse en un elemento directamente vinculado a la confianza, la reputación y la seguridad jurídica de las empresas.

Durante años, muchas PYMES abordaron el cumplimiento normativo como un trámite puntual: se realizaba una adaptación inicial, se firmaba determinada documentación y el sistema permanecía sin revisiones durante largos periodos de tiempo.

En el contexto actual, ese enfoque resulta claramente insuficiente y supone un riesgo operativo y reputacional significativo.

La creciente digitalización de los negocios ha multiplicado exponencialmente el volumen de información personal tratada por las empresas, así como los canales a través de los cuales dichos datos circulan y se almacenan.

La propia Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) advierte en su Memoria 2025 de que el aumento de la presencia, el alcance y la complejidad de los tratamientos de datos personales está generando una **mayor preocupación social** por la privacidad y un incremento constante de las reclamaciones presentadas por los ciudadanos.

Esto implica que las empresas están hoy más expuestas no solo a ciberataques o brechas de seguridad, sino también a inspecciones, denuncias y conflictos derivados de incumplimientos cotidianos.

Muchas **pequeñas y medianas** empresas consideran erróneamente que su actividad no implica el tratamiento de información especialmente sensible.

Sin embargo, la realidad empresarial demuestra lo contrario. Datos de clientes, historiales de comunicaciones, currículums, nóminas, partes médicos, imágenes captadas por sistemas de videovigilancia, formularios web, contratos, presupuestos, facturación, datos bancarios o comunicaciones comerciales realizadas mediante correo electrónico o aplicaciones de mensajería constituyen datos personales sometidos plenamente al RGPD y a la LOPDGDD.



El riesgo, además, no se limita a escenarios de ciberseguridad avanzada. Una reclamación ante la AEPD puede originarse por situaciones aparentemente habituales: instalar cámaras de videovigilancia sin la información obligatoria, enviar comunicaciones comerciales sin base legitimadora, conservar documentación durante más tiempo del permitido, no atender adecuadamente los derechos de acceso o supresión, compartir información sin autorización, gestionar incorrectamente datos laborales o permitir accesos indebidos a documentación interna.

En muchos casos, las sanciones no derivan de ataques externos, sino de deficiencias organizativas, falta de protocolos o ausencia de actualización normativa.

Por ello, la **protección de datos** ya no debe entenderse únicamente como una obligación legal, sino como un **elemento estratégico de cumplimiento, confianza y profesionalización empresarial**.

Las organizaciones que integran la privacidad y la seguridad de la información en sus procesos transmiten mayor credibilidad al mercado, reducen riesgos legales y fortalecen su posición frente a clientes, proveedores y empleados.

SEGUIR LEYENDO >





¿Qué papel juegan los centros de formación, asesorías y consultoras en la formación bonificada?

La formación bonificada se ha consolidado como una herramienta clave para que las empresas puedan mejorar las competencias de sus trabajadores sin asumir ningún coste por la formación.

A través de este sistema, las empresas disponen de un **crédito anual para formar a su plantilla**, que pueden aplicar mediante bonificaciones en sus cotizaciones a la Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la normativa vigente.

Sin embargo, aunque muchas empresas conocen de forma general la existencia de este crédito, **no siempre saben cómo utilizarlo correctamente**, qué formación pueden realizar, qué trámites deben cumplir o qué documentación tienen que conservar.

En este punto, **los centros de formación, asesorías y consultoras desempeñan un papel fundamental**, ya que pueden convertirse en aliados estratégicos para que las empresas aprovechen mejor sus recursos formativos y eviten errores en la gestión.

La formación bonificada no consiste únicamente en impartir un curso. *Implica planificación, asesoramiento, comunicación de acciones formativas, seguimiento del alumno, control documental, cumplimiento de plazos y correcta aplicación de la bonificación.*

Por ello, *contar con profesionales especializados puede marcar la diferencia entre una gestión eficaz y una gestión incompleta o arriesgada.*

La formación bonificada como oportunidad para las empresas

Para cualquier empresa, formar a sus trabajadores es una inversión directa en productividad, competitividad y adaptación al mercado.

La digitalización, los cambios normativos, la prevención de riesgos laborales, la protección de datos, la atención al cliente, los idiomas o las habilidades de gestión son solo algunos ejemplos de áreas en las que la formación continua es cada vez más necesaria.

El sistema de **formación programada** por las empresas permite que las compañías puedan **organizar acciones formativas para sus trabajadores y aplicar bonificaciones**, siempre dentro de los límites y condiciones establecidos.

FUNDAE recuerda que las entidades organizadoras pueden realizar comunicaciones a través de la aplicación, asegurar el desarrollo satisfactorio de la formación, facilitar documentación relacionada con la formación bonificada e informar a las empresas para su correcta bonificación

A pesar de ello, muchas empresas no aprovechan todo su crédito disponible.

- En algunos casos, por desconocimiento.
- En otros, por falta de tiempo, inseguridad administrativa o ausencia de un proveedor que los acompañe durante todo el proceso.

Aquí es donde asesorías, consultoras y centros de formación pueden aportar un valor diferencial.



El papel de las asesorías: detectar necesidades y generar confianza

Las asesorías mantienen una relación directa y continuada con sus clientes.

Conocen su estructura, actividad, obligaciones laborales y, en muchos casos, sus necesidades reales de gestión. Esto las sitúa en una posición privilegiada para **detectar empresas que podrían beneficiarse de la formación bonificada**.

Muchas pymes no se plantean formar a sus trabajadores hasta que alguien de confianza les informa de que pueden hacerlo utilizando su crédito.

La asesoría, por tanto, puede actuar como **prescriptora de valor**, informando a sus clientes de que tienen una oportunidad para mejorar la capacitación de su plantilla sin asumir el coste de la formación.

Además, las asesorías pueden identificar momentos especialmente adecuados para proponer acciones formativas: incorporación de nuevos trabajadores, cambios normativos, apertura de nuevos centros, adaptación a nuevas herramientas digitales, campañas de prevención o necesidades vinculadas a sectores concretos.

No obstante, no todas las asesorías cuentan con un departamento especializado en formación bonificada.

La gestión requiere conocimiento técnico, actualización normativa y capacidad operativa.

Por eso, muchas optan por apoyarse en **proveedores especializados que les permitan ofrecer este servicio** a sus clientes sin tener que asumir internamente toda la carga administrativa y formativa.

De esta manera, la asesoría puede ampliar su propuesta de valor, fidelizar a sus clientes y abrir una nueva vía de colaboración, manteniendo la confianza del cliente y delegando la parte técnica en una entidad experta.

El papel de las consultoras: convertir la formación en una solución estratégica

Las consultoras, especialmente aquellas especializadas en cumplimiento normativo, recursos humanos, prevención, calidad, protección de datos o transformación digital, también tienen un papel muy relevante en la formación bonificada.

SEGUIR LEYENDO >



Formación en Vanguardia

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

SÍGUENOS EN LAS REDES SOCIALES



system

www.systemformacion.com