

Alfabetización en IA: la obligación legal que ya afecta a tu empresa



Alfabetización en IA: la obligación legal que ya afecta a tu empresa (y cómo cumplirla en solo 10 horas)

Si en tu empresa alguien usa ChatGPT para redactar correos, Copilot para analizar datos o cualquier otra herramienta de inteligencia artificial en su día a día, **es muy probable que estés incumpliendo la ley sin saberlo.**

No se trata de una amenaza lejana ni de un trámite burocrático más: es una obligación legal, real y ya exigible, recogida en el Artículo 4 del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (AI Act).

Y el margen para regularizarlo se está reduciendo.

TE INFORMAMOS DE...

ALFABETIZACIÓN EN IA: LA OBLIGACIÓN LEGAL QUE YA AFECTA A TU EMPRESA

CANAL DE DENUNCIAS: DE UNA OBLIGACIÓN LEGAL A UNA HERRAMIENTA ESTRATÉGICA PARA LA EMPRESA

¿QUÉ BONIFICACIONES TIENE UN CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA?

¿Qué dice exactamente el Artículo 4 del Reglamento de IA?

El Reglamento (UE) 2024/1689, conocido como AI Act, entró en vigor por fases. Su primera gran obligación práctica para las empresas —el Artículo 4, dedicado a la alfabetización en inteligencia artificial— lleva aplicándose desde el 2 de febrero de 2025. Establece que tanto los proveedores de sistemas de IA como las empresas que los utilizan (los llamados «responsables del despliegue») deben adoptar medidas para garantizar que su personal cuenta con los conocimientos necesarios para usar estas tecnologías de forma segura, crítica y responsable.

En otras palabras: si un trabajador de tu organización usa una herramienta de IA para tomar decisiones, redactar documentos, analizar información o automatizar tareas, la empresa tiene el deber legal de formarlos. Y lo que es más importante: debe poder demostrarlo ante una inspección.

Aquí está la clave que muchas empresas todavía no han interiorizado: a **partir del 2 de agosto de 2026**, la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA) adquiere plenas competencias de inspección y sanción.

Esto no significa que la obligación empiece ese día —lleva vigente año y medio—, sino que **a partir de esa fecha las autoridades pueden empezar a comprobar, de forma activa, si las empresas la están cumpliendo.**

El reciente Digital Omnibus, en vigor desde julio de 2026, ha reformulado el artículo como una «obligación de medios» en lugar de una obligación de resultado estricta: no exige alcanzar un nivel concreto medible, pero sí exige actuar, formar, documentar y adaptar las medidas al contexto, los roles y el nivel de riesgo de cada uso de IA. En la práctica, esto no reduce la exigencia para las empresas: **sigue siendo imprescindible contar con formación acreditada, evaluable y con evidencias documentales** (temario, asistentes, resultados) que puedan presentarse ante una inspección.



¿A quién afecta esta obligación?

La respuesta corta es: a casi cualquier empresa, independientemente de su tamaño o sector. La norma no distingue entre grandes corporaciones y pymes. Si tu organización:

- Utiliza herramientas de IA generativa (ChatGPT, Copilot, Gemini, etc.) para tareas cotidianas.
- Emplea sistemas de IA en procesos de selección, gestión de clientes, mantenimiento predictivo o análisis de datos.
- Ha integrado algún tipo de automatización inteligente en su operativa diaria.

...entonces estás dentro del ámbito de aplicación del Artículo 4, y probablemente no eres consciente de ello, porque, como demuestran distintos estudios del sector, un porcentaje muy elevado de empresas españolas todavía no ha diseñado ningún plan de alfabetización en IA.

Los riesgos de no cumplir

Más allá de las sanciones que la AESIA puede imponer a partir de agosto de 2026, ignorar esta obligación tiene **otros costes que muchas empresas no calculan:**

- **Riesgo reputacional:** en un contexto de creciente escrutinio sobre el uso ético de la IA, no poder demostrar formación adecuada puede dañar la confianza de clientes, socios e inversores.

- **Riesgo operativo:** empleados sin formación cometen más errores al usar IA (sesgos no detectados, filtración de datos confidenciales, decisiones basadas en resultados no verificados).
- **Riesgo legal en cascada:** el incumplimiento del Artículo 4 puede quedar expuesto en auditorías, procesos de contratación pública o due diligence de inversores, incluso antes de que llegue una inspección.



La buena noticia es que cumplir con esta obligación no requiere meses de trabajo ni una inversión desproporcionada. Requiere, eso sí, actuar con criterio y con la formación adecuada.

La solución: un curso breve, online y diseñado para cumplir la ley

En Grupo System hemos diseñado el curso «Alfabetización en Inteligencia Artificial conforme al Reglamento Europeo de IA» precisamente para responder a esta necesidad urgente y creciente. Se trata de una formación:

- **De corta duración:** solo 10 horas, pensadas para integrarse sin fricción en la agenda de cualquier equipo, sin paralizar la actividad de la empresa.
- **100% online,** en modalidad teleformación: los alumnos pueden formarse desde cualquier lugar y organizar su propio ritmo de estudio, con plena flexibilidad horaria.
- **Alineada directamente con las exigencias del Reglamento Europeo de IA:** no es un curso genérico sobre inteligencia artificial, sino una formación diseñada específicamente para que empresas y trabajadores puedan acreditar el cumplimiento del Artículo 4.

- **Orientada a la aplicación práctica:** los participantes aprenden a identificar riesgos, usar la IA de forma crítica y responsable, y comprender los límites legales y éticos de estas herramientas en su trabajo diario.

Al finalizar, tanto la empresa como los trabajadores cuentan con la documentación y el certificado necesarios para poder demostrar, ante cualquier inspección de la AESIA, que se ha cumplido con la obligación legal de alfabetización en IA.

¿Para quién es especialmente recomendable este curso?

Este curso está pensado tanto para dueños y responsables de empresas que necesitan poner en marcha un plan de cumplimiento cuanto antes, como para responsables de RRHH, compliance y formación que buscan una solución ágil, homologable y sin complicaciones.

También es idóneo para trabajadores que usan IA en su puesto y necesitan acreditar su formación de forma individual.

¿Para quién es especialmente recomendable este curso?

El reloj regulatorio ya está en marcha. Desde agosto de 2026, la AESIA tiene plena capacidad para supervisar y sancionar.

Cuanto antes formes a tu equipo, antes reduces el riesgo legal, mejoras la seguridad en el uso de la IA dentro de tu empresa y refuerzas tu reputación como organización responsable y preparada para el futuro digital.

Infórmate ahora sobre el curso «Alfabetización en Inteligencia Artificial conforme al Reglamento Europeo de IA» de Grupo System.

Da el primer paso para cumplir con el Reglamento Europeo de IA de forma rápida, sencilla y 100% online.

Nota legal: este artículo tiene carácter informativo y no constituye asesoramiento jurídico. Se recomienda consultar a un profesional del derecho para valorar el alcance concreto de la obligación en cada organización.

SEGUIR LEYENDO >





Canal de Denuncias: de una obligación legal a una herramienta estratégica para la empresa

En los últimos años, el cumplimiento normativo ha adquirido una importancia creciente dentro de las organizaciones. Las empresas ya no solo deben preocuparse por cumplir con sus obligaciones fiscales, laborales o mercantiles, sino también por establecer mecanismos que permitan **prevenir, detectar y gestionar posibles incumplimientos normativos**.

Dentro de este contexto, el **Canal de Denuncias**, o más correctamente el **Sistema Interno de Información**, se ha convertido en una herramienta fundamental para muchas organizaciones.

Pero...

- ¿Todas las empresas están obligadas a disponer de uno?
- ¿Es suficiente con habilitar un correo electrónico para recibir denuncias?
- ¿Qué requisitos debe cumplir?
- ¿Y cómo puede la tecnología facilitar su implantación y gestión?

La respuesta a estas preguntas permite entender que un Canal de Denuncias no debe concebirse únicamente como una obligación legal, sino como una herramienta de protección y gestión del riesgo para la empresa.

¿Está tu empresa obligada a tener un Canal de Denuncias?

Una de las primeras cuestiones que debe plantearse cualquier organización es determinar si se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Con carácter general, las empresas del sector privado que cuentan con 50 o más trabajadores están obligadas a disponer de un Sistema Interno de Información.

Sin embargo, el número de trabajadores no es el único criterio.

Están obligados a disponer del sistema interno de información las siguientes entidades:

1. Empresas privadas con 50 o más trabajadores.
2. Empresas privadas de los sectores de servicios, productos y mercados financieros, y prevención del

blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente con independencia del número de trabajadores con que cuenten:

- Bancos y Entidades de crédito, y de cambio de monedas.
- Aseguradoras y corredores de seguros del ramo de seguros de vida y seguros relacionados con inversiones.
- Promotores inmobiliarios.
- Asesores fiscales y contables.
- Notarios y registradores de la propiedad.
- Abogados y Procuradores que asesoren a los clientes en operaciones de compraventa de inmuebles.
- Casinos de juego.
- Joyerías.
- Galería de arte o antigüedades.
- Comercialización de loterías y juegos de azar.

3. Partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales y sus fundaciones, con independencia del número de trabajadores que tengan, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

4. Todas las entidades que integran el sector público: Administración General del Estado, Administraciones de las comunidades autónomas, Entidades que integran la Administración Local, Universidades Públicas, corporaciones de derecho público (Colegios profesionales, Cámaras de Comercio, Ayuntamientos, Mancomunidades..), etc..

Al margen del imperativo legal, un canal de denuncias es importante tenerlo porque ayuda a detectar conductas irregulares en el seno de la empresa, dotando a la organización de una cultura de transparencia y cumplimiento.

La normativa: ¿qué exige realmente la Ley 2/2023?

La Ley 2/2023 no se limita a exigir que exista un medio para enviar una denuncia.

Lo que establece es la necesidad de disponer de un Sistema Interno de Información que reúna una serie de garantías y procedimientos.

Entre otros aspectos, el sistema debe permitir:

Presentar comunicaciones por diferentes medios.

- Admitir comunicaciones anónimas.
- Garantizar la confidencialidad de la identidad del informante.
- Proteger al informante frente a posibles represalias.
- Garantizar la confidencialidad de la información.
- Establecer un procedimiento para gestionar las comunicaciones.
- Designar un responsable del sistema.
- Mantener un registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones realizadas.
- Controlar los plazos establecidos legalmente.
- Limitar el acceso a la información a las personas autorizadas.



Por tanto, un simple buzón de correo electrónico no equivale necesariamente a disponer de un Sistema Interno de Información conforme a la normativa.

La verdadera obligación consiste en establecer un sistema organizado que permita recibir, gestionar, investigar y documentar las comunicaciones garantizando los derechos de las personas implicadas.

SEGUIR LEYENDO





¿Qué bonificaciones tiene un contrato de formación en alternancia?

El contrato de formación en alternancia es una modalidad de contratación que permite a las empresas incorporar talento mientras la persona trabajadora combina su actividad laboral con un proceso formativo relacionado con el puesto de trabajo.

Además de facilitar la incorporación y cualificación de nuevos profesionales, este tipo de contrato cuenta con diferentes bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y mecanismos de financiación de la formación. Para las empresas, esto puede convertirlo en una alternativa especialmente interesante para incorporar personas jóvenes y desarrollar perfiles profesionales adaptados a sus necesidades.

En este artículo **analizamos las principales ventajas del contrato de formación en alternancia a media jornada** y por qué cada vez más empresas apuestan por esta fórmula de contratación.



Bonificación de 91 euros al mes para la empresa

Una de las principales ventajas del contrato de formación en alternancia es la bonificación de 91 euros al mes en las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato, incluidas sus posibles prórrogas.

Esta bonificación está regulada por el artículo 23 del Real Decreto-ley 1/2023 y se mantiene como uno de los principales incentivos asociados a esta modalidad contractual.

Por tanto, una empresa que formalice correctamente un contrato de formación en alternancia puede aplicar una bonificación de hasta 1.092 euros al año por este concepto, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la normativa.

Es importante diferenciar esta bonificación de las destinadas específicamente a financiar la formación y la tutorización, ya que se trata de incentivos distintos.



Bonificación de 28 euros al mes en las cuotas de la persona trabajadora

El contrato de formación en alternancia también contempla 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.



Bonificación de los costes de formación

Otra de las características fundamentales de esta modalidad contractual es que la actividad formativa vinculada al contrato puede financiarse mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, de acuerdo con las condiciones establecidas legalmente.

Desde junio de 2026 están actualizados los módulos económicos utilizados para calcular los costes financiados de esta formación. La Resolución de 31 de marzo de 2026 establece:

- 10,10 euros por hora y participante en modalidad presencial.
- 6,30 euros por hora y alumno en modalidad a distancia o teleformación.

La cuantía que puede bonificarse depende, entre otros factores, de las horas de formación que correspondan al contrato y de los límites establecidos en la normativa.

Con carácter general, la normativa establece como referencia un máximo de horas equivalente al 35 % de la jornada durante el primer año y al 15 % durante el segundo para la financiación de los costes formativos.



Bonificación adicional por tutorización

La empresa también puede beneficiarse de una bonificación por los costes derivados de la tutorización de la persona trabajadora contratada.

La cuantía máxima es de:

- 1,50 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas mensuales por alumno.
- 2 euros por alumno y hora cuando la empresa tiene menos de cinco personas trabajadoras, también con un máximo de 40 horas mensuales por alumno.

La tutorización es una parte esencial del contrato de formación en alternancia, ya que permite acompañar al trabajador durante su proceso de aprendizaje y facilitar la conexión entre la formación y las funciones desarrolladas en la empresa.

Por último, ¿Qué ocurre si el contrato se transforma en indefinido?

Los incentivos no terminan necesariamente cuando finaliza el contrato formativo.

Si la empresa transforma un contrato formativo en un contrato indefinido, puede acceder a una bonificación de 128 euros al mes durante tres años.

En el caso de que la persona contratada sea una mujer, la bonificación asciende a 147 euros al mes durante tres años.

Esta posibilidad permite a las empresas utilizar la formación en alternancia como una vía para incorporar y desarrollar talento con la perspectiva de una posterior continuidad en la organización.



SEGUIR LEYENDO



Formación en Vanguardia

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

SÍGUENOS EN LAS REDES SOCIALES



system

www.systemformacion.com