

Síguenos en



DIÁLOGOS PARA LLEVAR A TU EMPRESA MÁS ALLÁ

## Las empresas familiares deben reforzar sus protocolos internos ante los nuevos retos de la inteligencia artificial

La jornada, organizada por AMEFMUR y Grant Thornton, ha analizado los desafíos digitales, regulatorios y laborales que afectan a las compañías de la Región

El nuevo Reglamento de la UE en Ciberseguridad traslada a los órganos directivos la responsabilidad de los incumplimientos y prevé sanciones de hasta 35 millones de euros

La nueva Ley de Movilidad Sostenible y la Directiva de Transparencia Salarial entran en vigor este año y prevén nuevas exigencias en materia de gestión laboral



*De izq. a der: Juan Carlos Martín, socio de laboral en Grant Thornton; José María Rubio, socio de fiscal en Grant Thornton; Isabel Mendoza, secretaria de la Junta Directiva de AMEFMUR; Eloi Font, socio de legal en Grant Thornton.*

Síguenos en



Madrid, 7 de mayo de 2026

La **Asociación Murciana de la Empresa Familiar (AMEFMUR)** y la firma de servicios profesionales **Grant Thornton** han reunido a empresarios y directivos de la Región en una nueva edición de sus encuentros **‘Diálogos para llevar a tu empresa más allá’**, una jornada técnica centrada en los **principales desafíos regulatorios, tecnológicos y laborales** que afectan actualmente a la empresa familiar.

El encuentro ha ofrecido una **visión práctica sobre dos ámbitos clave para la gestión de las compañías**: los **riesgos jurídicos derivados del entorno digital, la ciberseguridad y la inteligencia artificial**; y las **novedades legislativas y jurisprudenciales en materia laboral**.

Durante la apertura institucional, **Isabel Mendoza**, secretaria de la Junta Directiva de **AMEFMUR**, ha destacado la importancia de que las empresas familiares **“se mantengan actualizadas ante un contexto normativo cada vez más complejo**, en el que la **anticipación y la planificación** resultan esenciales para preservar su competitividad y legado”.

Por su parte, **José María Rubio**, socio director de la **oficina de Murcia de Grant Thornton**, ha subrayado que estos encuentros permiten acercar a las empresas una **visión especializada sobre cambios que ya tienen impacto en su día a día**. **“La aceleración tecnológica y la evolución normativa obligan a las compañías a revisar sus procesos internos, proteger mejor su información y adoptar decisiones con mayor seguridad jurídica”**, ha señalado.

### **Adaptación obligatoria de la empresa murciana a la IA**

La primera conversación de la jornada ha contado con la participación de **Eloi Font**, socio de **Derecho Digital de Grant Thornton**, quien ha analizado los **principales riesgos jurídicos vinculados al entorno digital**, con especial atención a la **ciberseguridad y la inteligencia artificial**.

En este contexto, Font ha indicado que **“la tecnología es un elemento clave para el progreso de las organizaciones**, pero exige que las empresas sean

Síguenos en



proactivas a la hora de anticiparse a los riesgos jurídicos y adoptar controles internos que permitan gestionarlos de forma adecuada”.



*De izq. a der: José María Rubio, socio de fiscal en Grant Thornton; Eloi Font, socio de legal en Grant Thornton.*

Durante su intervención, también ha abordado las implicaciones de la **Directiva NIS2**, que amplía las obligaciones empresariales en materia de **seguridad, gestión de riesgos, protocolos de incidentes y responsabilidad de los órganos de dirección**. Asimismo, ha explicado las claves del **Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial**, que será de aplicación prácticamente completa a partir de agosto y que **traslada la responsabilidad de los incumplimientos a la cúpula directiva**: “La culpabilidad de no estar adaptado en último término está en los máximos ejecutivos y las sanciones que se prevén pueden llegar hasta los 35 millones de euros o el 7% de la facturación total del último ejercicio”.

Síguenos en



## Transparencia salarial obligatoria y Planes de Movilidad Sostenibles obligatorios

La segunda parte del encuentro ha estado dedicada a las **principales novedades legislativas y jurisprudenciales en materia laboral**, de la mano de **Juan Carlos Martín**, socio de **Laboral de Grant Thornton**.

Martín ha repasado cuestiones de especial relevancia para las empresas, como los **planes de movilidad sostenible al trabajo**, la **futura aplicación de la Directiva europea de transparencia salarial**, los **permisos retribuidos** y los **nuevos criterios judiciales en materia laboral**.

El **nuevo Real Decreto de Movilidad Sostenible** —*obligatorio tenerlo preparado antes del 5 de diciembre de 2026*— afecta a empresas de **más de 200 empleados o 100 por turno**. Existen **cuatro medidas comunes** a todos los planes de movilidad sostenible que van a tener que presentar las empresas de más de 200 trabajadores: **flexibilidad horaria**, introducir modalidades de **teletrabajo**, facilitar medidas de **transporte compartido** y un cuarto paquete de medidas está orientado al fomento de la movilidad a través de **vehículos de bajas emisiones**. “Si las empresas obligadas no lo han hecho antes de la fecha, pueden verse obligadas a devolver ayudas públicas que hubieran recibido en materia de sostenibilidad”, ha explicado el socio de Laboral de Grant Thornton.

Los candidatos en procesos de selección tienen que saber **el rango salarial que se le ofrece**, aunque no se le puede preguntar por su histórico retributivo. El profesional, una vez incorporado, puede preguntar en cualquier momento cuál es **el rango salarial de su puesto desglosado por sexo**, aunque anonimizado, pudiendo conocer los criterios que cada empresa aplica para los rangos salariales que aplica: “**Las empresas con más de 250 empleados además tendrán que emitir un informe anual sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres**, y si es del más del 5%, deberá hacer una auditoría con el Comité de Empresa y explicar por qué existen estas diferencias. **Las empresas tendrán que tener muy bien definidos cuáles son los puestos de trabajo de igual valor**”, explica Juan Carlos. **El plazo máximo acabará el 7 de junio**, “aunque puede que haya un plazo adicional para trasponer la Directiva”.

Síguenos en



**“Las compañías deben adelantarse a estas novedades laborales, porque muchas de ellas no solo implican nuevas obligaciones formales, sino cambios reales en la forma de organizar el trabajo, documentar las decisiones y gestionar las relaciones laborales”,** ha señalado Martín para concluir.

### Sobre Grant Thornton

En Grant Thornton España ayudamos a que tu empresa vaya más allá. Servicios profesionales de Auditoría & Assurance, Advisory, Tax, Asesoramiento Financiero, Legal, Laboral y Outsourcing. 11 oficinas y 900 profesionales en nuestro país. Pertenece a Grant Thornton Advisors, una plataforma multinacional y multidisciplinar que proporciona una experiencia de cliente única y transfronteriza, con soluciones y capacidades potenciadas por la última tecnología y los mejores equipos. A su vez, formamos parte de Grant Thornton International, una de las redes globales de servicios profesionales líderes, con 80.000 profesionales presente en más de 150 mercados en todo el mundo.

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

### DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN GRANT THORNTON

#### POLICARPO AROCA

Director de Comunicación, Marketing y  
Desarrollo de Negocio

T 91 576 39 99

M 650 71 31 21

[Policarpo.aroca@es.gt.com](mailto:Policarpo.aroca@es.gt.com)

#### MARTA CARDENAL

Técnica de Comunicación Corporativa

T 932 06 39 00

M 608 99 02 14

[marta.cardenal@es.gt.com](mailto:marta.cardenal@es.gt.com)

### LEAD BY THOUGHT

#### GABRIELE CAGLIANI

+34 669 496 103

[gabriele@leadbythought.com](mailto:gabriele@leadbythought.com)

#### MARÍA CUESTA

+34 646 494 090

[maria.cuesta@leadbythought.com](mailto:maria.cuesta@leadbythought.com)

#### GUILLERMO GINÉS

+34 637 916 561

[guillermo.gines@leadbythought.com](mailto:guillermo.gines@leadbythought.com)