



Pág.
2

Inteligencia Artificial Explicable (XAI) para organizaciones que buscan confianza y transparencia

Pág.
4

Reforma Laboral: ¿Ingreso obligatorio de animales de compañía a los lugares de trabajo?

Pág.
7

Inclusión de los pagos a aprendices en la nómina electrónica a partir de la reforma laboral de junio de 2025



Diego Arias

Gerente IT & Desarrollo Digital
Russell Bedford Bogotá

Desarrollo Digital

Inteligencia Artificial Explicable (XAI) para organizaciones que buscan confianza y transparencia

La **inteligencia artificial** ha dejado de ser un concepto futurista para convertirse en una herramienta cotidiana usada ahora con mayor fuerza en el entorno corporativo. Hoy se hace presente en servicios financieros, salud, comercio electrónico, recursos humanos y prácticamente en cualquier sector. Sin embargo, aunque sus resultados suelen ser muy útiles logrando últimamente alta precisión, muchas veces surge la pregunta: **¿cómo llegó la IA a esa conclusión?**

La respuesta a esa inquietud se encuentra en la **XAI (Explainable Artificial Intelligence o Inteligencia Artificial Explicable)**, cuyo enfoque busca que los sistemas de Inteligencia Artificial no solo entreguen resultados, sino que tengan también la capacidad de

explicarlos claramente y que estos se logren comprender, a través del cómo y por qué tomaron ciertas decisiones para llegar a su respuesta final.

¿Qué es XAI y por qué importa?

Cuando hablamos de Inteligencia artificial (IA), muchas personas piensan en algoritmos complejos y en procesos matemáticos muy difíciles de entender para el usuario estándar. La realidad es que gran parte de estos sistemas funcionan como “cajas negras”. Donde sabemos la entrada de datos y la salida o resultado, pero no vemos con claridad lo que ocurre dentro.

La XAI logra romper esa caja negra y ofrece explicaciones simples y entendibles sobre las decisiones de la Inteligencia artificial (IA). Esto no solo da confianza a los usuarios, sino que también ayuda a nivel corporativo en el cumplimiento de regulaciones, la mejora en la toma de decisiones y evadir sesgos ocultos.



Diferencias entre usar IA con XAI y sin XAI

A continuación, se presenta una comparación de lo que significa implementar soluciones de Inteligencia artificial (IA) con y sin XAI:

Aspecto	IA sin XAI	IA con XAI
Transparencia	El resultado se presenta sin justificación.	Cada decisión se acompaña de una explicación clara y sencilla.
Confianza del usuario	Baja, ya que el usuario no entiende cómo se llegó a la conclusión.	Alta, porque los usuarios comprenden el proceso y se sienten más seguros.
Cumplimiento regulatorio	Riesgo de incumplir normativas de transparencia y ética.	Facilita el cumplimiento de leyes y estándares internacionales.
Identificación de sesgos	Difícil detectar errores o discriminación en los datos.	Los sesgos son visibles y susceptibles de ser corregidos.
Velocidad de adopción	Los usuarios pueden resistirse por falta de claridad.	Mayor aceptación, ya que la explicación genera confianza.



Ejemplos prácticos de XAI

Para entender mejor el valor de la Inteligencia Artificial Explicable, se dan los siguientes casos concretos:

1. Sector financiero

Un banco utiliza IA para decidir a quién otorgar créditos.

- ▶ **Sin XAI:** El sistema rechaza una solicitud sin dar razones. El cliente queda inconforme, la entidad pierde clientes y se expone a cuestionamientos.
- ▶ **Con XAI:** El sistema explica que la decisión fue tomada por historial crediticio limitado y nivel de endeudamiento. Esto permite al cliente mejorar sus condiciones y al banco mantener transparencia.

2. Sector salud

Un hospital emplea IA para diagnosticar enfermedades a partir de imágenes médicas.

- ▶ **Sin XAI:** El médico recibe un diagnóstico automático sin saber qué factores lo respaldan.
- ▶ **Con XAI:** El sistema resalta las áreas de la radiografía que motivaron el diagnóstico. El médico comprende el proceso y puede confirmar o refutar la decisión con su criterio profesional.

3. Recursos humanos

Una empresa usa IA para filtrar candidatos en procesos de selección.

- ▶ **Sin XAI:** La herramienta descarta perfiles sin justificación aparente, lo que puede generar sospechas de discriminación.
- ▶ **Con XAI:** El sistema indica que un candidato fue descartado por falta de experiencia específica, facilitando que el área de recursos humanos valide la decisión y garantice un proceso justo.

Beneficios de la XAI para las organizaciones

Implementar IA explicable no es más que una tendencia, es una **necesidad estratégica** clave y estos son algunos de sus principales beneficios:

- ▶ **Aumenta la confianza:** Tanto clientes como empleados entienden mejor los resultados, lo que facilita la adopción de la Inteligencia artificial.
- ▶ **Cumple con la regulación:** Normativas como por ejemplo el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en Europa que exigen transparencia en todas las decisiones automatizadas.
- ▶ **Facilita la mejora continua:** Al saber cómo funciona la IA, las organizaciones pueden identificar errores y optimizar los modelos con mayor agilidad.
- ▶ **Promueve la ética:** Evita que las decisiones críticas tengan sesgos ocultos o alguna discriminación involuntaria.

- ▶ **Genera ventaja competitiva:** Las empresas que aplican la XAI transmiten mayor confianza y se logran diferenciar en mercados donde la transparencia es primordial.

El futuro de la IA es explicable

La Inteligencia Artificial hará parte fundamental de nuestro entorno corporativo y de nuestra vida, pero su valor no se mide únicamente por la precisión de sus resultados, sino también por la capacidad de explicar esos resultados.

La XAI (Inteligencia Artificial Explicable) responde positivamente a los retos de confianza, ética y cumplimiento que enfrentan las organizaciones. Implementarla permite que los sistemas de IA dejen de ser “cajas negras” y se conviertan en aliados fuertes, transparentes y confiables en la toma de decisiones.

En nuestro mundo actual, donde la confianza es el activo más valioso, contar con IA explicable no es opcional, sino indispensable.



Jimena Tejeiro
Gerente del área legal
Russell Bedford Medellín

Reforma Laboral

Reforma Laboral: ¿Ingreso obligatorio de animales de compañía a los lugares de trabajo?

La Ley 2466 de 2025 (en adelante, “la Reforma Laboral”) introdujo cambios sustanciales en elementos clave de las relaciones laborales, que están generando diferentes inquietudes para los empleadores y retos prácticos cuando se decide su implementación, uno de estos casos es el artículo 56 de la Reforma Laboral, el cual establece que el empleador podrá adoptar políticas orientadas al bienestar mediante la implementación de entornos laborales flexibles, dentro de las cuales se contempla la posibilidad de permitir el ingreso de animales de compañía, específicamente perros y gatos.

No obstante, el mismo artículo dispone que el empleador estará obligado a permitir el acceso de animales de asistencia, apoyo emocional o con fines terapéuticos, siempre que el trabajador aporte un certificado que acredite la necesidad de dicho acompañamiento, ya sea por motivos físicos, psicológicos o emocionales. Adicionalmente, el artículo ibidem atribuye al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de Salud la obligación de expedir, en un plazo de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigor de la Reforma Laboral, la reglamentación correspondiente que establezca los lineamientos técnicos y operativos para la implementación de dichas políticas en los lugares de trabajo.

En este contexto, si bien el inciso primero del artículo en mención establece que el empleador no

está obligado, sino facultado, para implementar políticas de entorno laboral flexible que contemplen el ingreso de animales de compañía, el inciso segundo sí impone un deber jurídico expreso. En efecto, se establece la obligación del empleador de permitir el ingreso a las instalaciones de animales de asistencia, apoyo emocional o con fines terapéuticos, siempre que el trabajador presente el certificado correspondiente que acredite dicha necesidad.

Es precisamente en este punto donde surge un verdadero reto para los empleadores, en la medida en que se trata de una situación que ha sido escasamente regulada o prevista, y que, sin duda, requerirá la adopción de modificaciones sustanciales en diversos aspectos operativos, logísticos y normativos dentro de las organizaciones.





Así, uno de los retos es entender la diferenciación general entre las distintas categorías de animales contempladas en la norma, teniendo entonces los siguientes términos:

- ✓ **Animales de compañía:** Son aquellos animales domésticos no salvajes que cohabitan con el trabajador en sus espacios personales. Se caracterizan por brindar compañía constante, formar parte del entorno familiar y pertenecer al núcleo del hogar del trabajador.
- ✓ **Animales de asistencia o de servicio:** Son aquellos animales, generalmente perros, que han recibido un entrenamiento especializado con el fin de brindar soporte a personas con algún tipo de discapacidad, ya sea física, sensorial o cognitiva. Estos animales deben contar con certificación expedida por profesionales o entidades competentes en la materia, lo cual acredita su idoneidad para asistir al trabajador en el desempeño de sus actividades diarias.
- ✓ **Animales de apoyo emocional:** Son aquellos animales cuya presencia y compañía contribuyen a generar sensación de tranquilidad, estabilidad emocional y bienestar en personas que padecen trastornos psicológicos, emocionales o psiquiátricos. A diferencia de los animales de asistencia, no requieren de un entrenamiento especializado; sin embargo, su reconocimiento como medida de apoyo debe estar debidamente avalada por un profesional de la salud competente, mediante la expedición de un certificado que acredite la necesidad del acompañamiento emocional.

- ✓ **Animales terapéuticos:** Son aquellos animales que forman parte de intervenciones clínicas o tratamientos dirigidos a mejorar la salud física, emocional o psicológica de las personas. Su participación se enmarca en programas terapéuticos estructurados, bajo la supervisión de profesionales de la salud o terapeutas habilitados. Estos animales, entre los que se incluyen comúnmente perros, gatos, caballos, entre otros, son empleados como instrumentos complementarios en procesos de rehabilitación, acompañamiento psicológico o terapias asistidas, y su uso debe estar debidamente justificado mediante diagnóstico y prescripción profesional.

Teniendo en cuenta lo expuesto, puede inferirse que, en relación con los animales de compañía, el empleador posee la facultad, mas no la obligación, de incluirlos dentro de las políticas de bienestar laboral que implemente para sus colaboradores, permitiendo así el ingreso de mascotas, específicamente perros y gatos, a las instalaciones de la empresa.

Por otro lado, en lo que respecta a los animales de asistencia, apoyo emocional y uso terapéutico, la normativa no faculta al empleador, sino que le impone la obligación de permitir su ingreso a las instalaciones de la empresa. A diferencia de los animales de compañía, en este caso no se limita la especie animal, reconociéndose así la diversidad de animales que pueden cumplir estas funciones especializadas.

En este sentido, resulta fundamental que los empleadores implementen las condiciones adecuadas y óptimas para permitir el ingreso y la

permanencia de este tipo de animales en las instalaciones laborales. Asimismo, debe considerarse que la normativa establece la obligación para los empleadores de contratar personal en condición de discapacidad en proporción al número total de trabajadores, lo que incrementa la probabilidad de que alguno de estos trabajadores requiera el acompañamiento de un animal de asistencia.

No obstante, resulta complejo para muchas empresas otorgar libre acceso a los animales de asistencia, apoyo emocional y uso terapéutico, así como gestionar adecuadamente esta situación. En tal sentido, a continuación, se enumeran algunas de las múltiples dificultades que pueden presentarse:

El costo de acondicionar las instalaciones: La creación y adecuación de espacios que permitan la convivencia armónica entre los trabajadores y sus mascotas, garantizando un ambiente laboral óptimo, constituye un reto complejo para las empresas. Esta obligación conlleva, sin duda, costos adicionales derivados de la implementación de áreas pet friendly y otras medidas necesarias para su correcta gestión y mantenimiento.

La falta de límite al tipo de animal: La ley no establece una limitación o clasificación específica respecto al tipo de mascota que puede ingresar como animal de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico. Por tanto, no resulta equivalente acondicionar un espacio para un trabajador que presente un animal doméstico de asistencia, como un perro, que para aquel cuyo animal de uso terapéutico sea, por ejemplo, un caballo, lo que implica retos logísticos y operativos diversos para la empresa.

La poca claridad en la certificación: La norma no especifica expresamente quién debe expedir la certificación que acredite la necesidad del animal de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico. En este sentido, se entiende que podrá considerarse válida la certificación expedida tanto por el médico tratante de la entidad promotora de salud (EPS) a la que está afiliado el trabajador, como aquella emitida por un médico especialista que realice un tratamiento experimental o específico en beneficio del trabajador.



Finalmente, estos constituyen algunos de los principales obstáculos identificados para el efectivo cumplimiento de la obligación de permitir el ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional y uso terapéutico en las instalaciones laborales. No obstante, es evidente que, dependiendo de factores como la actividad económica de la empresa, la función desempeñada por el trabajador, la naturaleza del animal y el padecimiento particular del trabajador, cada empresa enfrentará desafíos singulares y de distinta complejidad.

Así las cosas, se espera que la regulación que eventualmente emitan el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo contribuya a clarificar y precisar las novedades introducidas por la Reforma Laboral, las cuales, hasta la fecha, carecen de un marco normativo específico que regule su aplicación y desarrollo efectivo.



Maira Alejandra Ospino Montero

Senior BPO Impuestos

Russell Bedford Barranquilla

Laboral

Inclusión de los pagos a aprendices en la nómina electrónica a partir de la reforma laboral de junio de 2025

Debido a los recientes cambios estructurales en el país, entre ellos la reforma laboral, ha generado un cambio de perspectiva o forma de cumplir algunas obligaciones para las empresas; ahora, si bien es cierto, la reforma laboral dentro de sus modificaciones y adiciones ha traído implementación inmediata de

algunos artículos, y otros de aplicación gradual, pero en ambas se hace necesario tener el entendimiento a tiempo para responder a estas variaciones.

El artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificado a través de esta reforma en su artículo 21, redefiniendo el contrato de aprendizaje como una relación laboral especial y a término fijo. Generando un cambio en el tratamiento tributario de los pagos realizados por las empresas a los aprendices.



ARTÍCULO 81. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Ahora bien, sobre la **Deducibilidad de los pagos laborales** tenemos que, la normatividad tributaria establece unas condiciones y requisitos para la procedencia de costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y para los impuestos descontables en el impuesto sobre las ventas, mencionados en el artículo 771-2 del Estatuto Tributario Nacional

Sea pertinente y oportuno indicar que, a raíz de la promulgación de la reforma laboral, esta hizo cambios sustanciales que afectan no solo la forma

en la que se manejaban este tipo de relaciones dentro de la empresa, al tener un carácter de aprendiz, a una relación laboral con todas las implicaciones normales que trae, sino que adiciona la forma en que fiscalmente se debe cumplir ciertas obligaciones de inclusión de este tipo de contratos; es otras palabras, a nivel nacional, las empresas que por orden legal de cumplimiento o voluntariamente contraten aprendices deberán entenderlo como una relación laboral y así mismo la obligación de emitir nómina electrónica por estos.



Los pagos por conceptos laborales establecen unas especificaciones técnicas indicadas en el Anexo Técnico de Nómina Electrónica, y unos requisitos indispensables que se enuncian en la resolución 000013 de febrero de 2021, en su artículo 4 donde se indica lo siguiente:



Artículo 4. Sujetos obligados a generar y transmitir para validación, el documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste del documento soporte de pago de nómina electrónica. Los sujetos obligados a generar y transmitir para validación el documento soporte de pago de nómina y las notas de ajuste del citado documento, son aquellos contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios, que realizan pagos o abonos en cuenta que se derivan de una vinculación, por una relación laboral o legal y reglamentaria y por pagos a los pensionados a cargo del empleador, que requieran soportar los costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables en el Impuesto sobre las Ventas -IVA, cuando aplique.

En conclusión, todos los pagos laborales en cabeza de aprendices a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral de junio de 2025, que tengan como finalidad ser reconocidos fiscalmente como costos o deducciones en el impuesto sobre la renta, deberán ser validados y transmitidos a través del sistema de nómina electrónica.



Russell Bedford
taking you further

Russell Bedford

Bogotá

Av. 19 No. 118-30 of. 507-508
T: +57 310 4784600

Russell Bedford

Medellín

Carrera 48 No. 20 – 114 Oficina 932 Torre 2
Centro Empresarial Ciudad del Río
T: (+57) 318 692 5681

Russell Bedford

Cali

Calle 19 No. 2N-29 OF 902D
T: +57 317 3652936

Russell Bedford

Cartagena

Piso 2 Carrera 7 #No. 5A-17
T: (+57) 317 2189986

Russell Bedford

Barranquilla

Centro Empresarial Buenavista,
Cra 53 # 106 - 250 Torre A Oficina 1501
T: (+57) 317 6592465

Russell Bedford Colombia



www.russellbedford.com.co