

Bogotá D.C.
25 de marzo de 2026

CIRCULAR INTERNA N°002 – 2026

Asunto: Actualización del Reglamento Interno de Trabajo.

Desde el área de Gestión Humana y Área Jurídica de **CONTROL ONLINE INTERNATIONAL** esperamos se encuentren muy bien, para la presente nos permitimos compartir la siguiente circular con el fin de dar a conocer las reformas y adiciones que se desarrollaron sobre el Reglamento Interno de Trabajo en el marco de los cambios establecidos por el Decreto 0223 del Ministerio del Trabajo proferido el día cinco (05) de marzo de dos mil veintiséis (2026). En concordancia con el artículo 104 del Código Sustantivo de Trabajo, se procede a socializar, notificar y publicar de manera digital la Actualización del Reglamento Interno de Trabajo para la sociedad **CONTROL ONLINE INTERNATIONAL S.A.S.** identificada con el Nit N° 901.428.945-1 el cual comenzará su vigencia de actualización a partir del día **25 de marzo de 2026**, en concordancia con el **Artículo 119** del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece: *“El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.”*

Así mismo, la empresa se dispone a dar cumplimiento del Artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, al cual modifiqué el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual expresa: **“Artículo 120. Publicación.** *Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. **“Negrilla y subrayado fuera de texto.***

“Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.” **Negrilla y subrayado fuera de texto.** Por ello se realizaron cambios

específicos sobre los “Contratos de Aprendizaje”, resaltando temas específicos como sus requisitos, naturaleza del contrato, su régimen disciplinario, entre otros puntos a tratar por la presente, con relación a estos se determinan los siguientes numerales:

PRIMERA. Como primer punto importante a tratar se encuentra en los requisitos para la contratación de aprendices, toda vez que el Decreto 0223 nos establece como edad mínima para la contratación de aprendices en quince (15) años, por ende, se establece el siguiente artículo en el Reglamento Interno de Trabajo:

“Artículo 13° La empresa dará estricto cumplimiento a la cuota legal de aprendices que le resulte aplicable, de conformidad con la normatividad vigente. Para estos efectos, cuando la planta de personal alcance los supuestos previstos por la ley, la empresa contratara el número de aprendices exigido o, en su defecto, efectuar la monetización correspondiente dentro del término legal. La dependencia responsable de gestión humana deberá hacer seguimiento periódico al cumplimiento de esta obligación e informar oportunamente a la dirección sobre el número de aprendices requeridos, vinculados o monetizados, con el fin de evitar contingencias legales.

SEGUNDA. El Ministerio del trabajo, en busca de garantizar espacios libres para el aprendizaje y el buen ámbito laboral, y en consideración con la Ley 2365 de 2024, dispone como obligación a todos los empleadores no solo garantizar dichos espacios, sino también contar con protocolos estrictos para la prevención, atención y protección de las víctimas, por ello, se implementaran medidas adicionales de protección al aprendiz tanto en sus contratos como en el Reglamento Interno de Trabajo, así como asignar un protocolo de atención, trámite y protección laboral y académica en pro de proteger al aprendiz:

“Artículo 109°. Obligaciones de la Empresa frente a la protección, prevención y atención a los aprendices vinculados. CONTROL ONLINE INTERNATIONAL garantizará a los aprendices y demás personas vinculadas en prácticas laborales un ambiente libre de acoso sexual, violencia, hostigamiento y cualquier forma de conducta que afecte su dignidad, integridad, formación o permanencia en el proceso formativo. Para tal efecto, implementará y mantendrá un protocolo interno de prevención, atención, trámite y protección, que deberá contemplar como mínimo: I) canales confidenciales y accesibles para la recepción de quejas; II) atención oportuna, imparcial y con enfoque de protección a la presunta víctima; III) adopción de medidas de protección laboral y académica, cuando sea procedente; IV) coordinación con la institución educativa correspondiente; V) registro y seguimiento de los casos reportados; y VI) reserva de la información y prohibición de represalias contra quien denuncie, acompañe o participe en el trámite. La activación de este protocolo no excluye ni limita las acciones disciplinarias, administrativas, laborales o penales a que haya lugar. La entidad divulgará este procedimiento al inicio de la práctica y velará por su estricto cumplimiento durante toda la vinculación. Los canales de

comunicación dispuesto para atención y protección en todo caso de acoso sexual serán los siguiente: gestion.humana@controlonlineinternational.com.
sig@controlonlineinternational.com.”

TERCERA. Para el Artículo 14° de Reglamento interno de Trabajo se dispuso un párrafo constituyendo los conceptos de naturaleza del Contrato de Aprendizaje y algunas de sus características:

“PARÁGRAFO. La remuneración o apoyo económico que reciba el aprendiz, cuando así se pacte con el escenario de práctica, tendrá la naturaleza de auxilio de práctica y, en ningún caso, constituirá salario ni generará prestaciones sociales derivadas de una relación laboral. Dicho auxilio tiene como finalidad contribuir al desarrollo de la actividad formativa del aprendiz y su reconocimiento se sujetará a lo establecido en la normatividad vigente y en el respectivo acuerdo de vinculación formativa.

En el caso de los aprendices vinculados en modalidad dual, el auxilio de práctica podrá ser pactado de mutuo acuerdo entre las partes y su valor podrá determinarse conforme al tiempo dedicado a las prácticas laborales en la alternancia, de acuerdo con lo previsto en la reglamentación aplicable.”

CUARTA. El Contrato de Aprendizaje se podrá suspender siempre y cuando se cumplan ciertas casuales específicas, garantizando la claridad de estas y sus demás consideraciones se dispondrá el Artículo 16° y su párrafo de la siguiente forma:

“Artículo 16°. El contrato de aprendizaje podrá suspenderse, en su fase práctica, por vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, licencia de maternidad, licencia de paternidad o incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un (1) mes calendario, en los términos previstos por la normatividad vigente. La suspensión no aplicará a la fase lectiva por vacaciones colectivas. Durante el período de suspensión cesará la obligación del aprendiz de desarrollar actividades formativas y de la empresa de reconocer el auxilio de práctica, sin perjuicio de las obligaciones previamente causadas y de las relacionadas con seguridad social.

PARÁGRAFO. El tiempo suspendido no se computará para la duración del contrato ni para efectos de liquidación de vacaciones, cesantías e intereses sobre cesantías en la fase práctica.”

QUINTA. Los Aprendices contratados por la empresa podrán gozar de la participación y vinculación a los sindicatos predispuestos, relativo a esto, se dispone el siguiente artículo en el Reglamento Interno de Trabajo:

“Artículo 18° Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o en toda la formación dual, los aprendices gozarán de plena libertad sindical y de los derechos colectivos

reconocidos por la Constitución, la legislación laboral vigente y las normas aplicables. En consecuencia, podrán afiliarse o no a sindicatos, participar en actividades sindicales, negociación colectiva y huelga, en los términos previstos por la ley."

SIXTA. El régimen disciplinario del Aprendiz será distinto al régimen regular puesto que a este solo le es aplicable los procesos disciplinarios que posea la institución educativa a la cual este pertenezca, en virtud de lo anterior se proyectó el siguiente parágrafo para el CAPITULO XII Numeral 2° "Alcance":

"PARÁGRAFO. El régimen disciplinario aplicable a los aprendices durante el desarrollo de sus actividades de práctica será el establecido en los reglamentos internos, manuales, políticas y demás normatividad vigente de la Institución Educativa a la cual pertenezcan. En consecuencia, la empresa se limitará a aplicar las medidas, procedimientos y decisiones que correspondan dentro del marco de coordinación institucional, sin perjuicio del deber de informar oportunamente a la institución educativa sobre las conductas, novedades o situaciones que puedan afectar el normal desarrollo de la práctica."

De conformidad con los presupuestos anteriores agradecemos su comprensión a los cambios realizado, quedamos atentos a cualquier observación o comentario al respecto, de parte de Gestión Humana y Área Jurídica.

Atentamente,

PAOLA NIETO
Directora de Gestión Humana

BERTHA CAROLINA MOGOLLON BECERRA
C.C.37.277.095 DE CUCUTA
Representante Legal
CONTRATANTE

JULIAN OSORIO LENIS
Asesor Jurídico