



TWEETALIG S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión ajustada conforme Ley 2466 de 2025

Cartagena – Bolívar
Mayo 2026

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I – CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL	4
CAPÍTULO II – CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
CAPÍTULO III – CONTRATO DE APRENDIZAJE	6
CAPÍTULO IV – PERÍODO DE PRUEBA	7
CAPÍTULO V – TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	8
CAPÍTULO VI – HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO	8
CAPÍTULO VII – HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	9
CAPÍTULO VIII – DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	10
CAPÍTULO IX – VACACIONES REMUNERADAS	11
CAPÍTULO X – PERMISOS Y LICENCIAS	12
CAPÍTULO XI – SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS Y PERÍODOS DE PAGO	13
CAPÍTULO XII – SERVICIOS MÉDICOS, SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES	14
CAPÍTULO XIII – PRESCRIPCIONES DE ORDEN	14
CAPÍTULO XIV – ORDEN JERÁRQUICO.....	15
CAPÍTULO XV – LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS	16
CAPÍTULO XVI – OBLIGACIONES ESPECIALES PARA TWEETALIG Y LOS TRABAJADORES.....	17
CAPÍTULO XVII – ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	20
CAPÍTULO XVIII – PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES.....	26
CAPÍTULO XIX – RECLAMOS.....	29
CAPÍTULO XX – MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.....	30
CAPÍTULO XXI – DESVINCULACIÓN O RETIRO LABORAL	30
CAPÍTULO XXII – TELETRABAJO	31
CAPÍTULO XXIII – PRESTACIONES SOCIALES	34
CAPÍTULO XXIV – PUBLICACIÓN Y VIGENCIA.....	35
CAPÍTULO XXV – DISPOSICIONES FINALES	36
CAPÍTULO XXVI – CLÁUSULAS INEFICACES.....	37





PREÁMBULO

TWEETALIG S.A.S. –, de ahora en adelante TWEETALIG, Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, con domicilio principal en la ciudad de Cartagena de Indias, departamento de Bolívar, República de Colombia, expide el presente Reglamento Interno de Trabajo en ejercicio de las facultades consagradas en el artículo 105 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, con la finalidad de regular las relaciones laborales entre la Institución y sus trabajadores, en un marco de respeto, dignidad y trabajo decente.

El presente reglamento ha sido ajustado de conformidad con la Ley 2466 del 25 de junio de 2025, "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" (Diario Oficial No. 53160), así como con las demás normas vigentes, incluyendo el Código Sustantivo del Trabajo y sus modificaciones, la Ley 2101 de 2021, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1581 de 2012, la Ley 2338 de 2023 y demás disposiciones concordantes del ordenamiento jurídico colombiano.



Las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de TWEETALIG, sin perjuicio de las normas especiales que rigen al personal académico conforme al Reglamento Docente y demás reglamentaciones institucionales vigentes.



CAPÍTULO I – CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 1.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. Para efectos del presente Reglamento, el personal vinculado mediante contrato de trabajo con TWEETALIG se clasifica así:

1. **PERSONAL ADMINISTRATIVO:** Comprende a todos los trabajadores que ejercen funciones de apoyo administrativo, operativo, logístico, técnico y de servicios generales en las diferentes dependencias de la Institución.
2. **PERSONAL ACADÉMICO:** Comprende a los docentes vinculados mediante contrato de trabajo con TWEETALIG, así:
 - a) **Docentes de Planta de Tiempo Completo:** Aquellos que tienen dedicación exclusiva de cuarenta y dos (42) horas semanales o la jornada máxima legal vigente, distribuidas entre actividades de docencia, extensión y gestión académica.
 - b) **Docentes de Planta de Medio Tiempo:** Aquellos con una dedicación de hasta veintiún (21) horas semanales, distribuidas entre las funciones propias del cargo docente.

PARÁGRAFO 1: La vinculación de todo trabajador a TWEETALIG se formalizará mediante contrato de trabajo escrito, el cual deberá especificar la modalidad de vinculación, el cargo, las funciones, la remuneración y demás condiciones laborales.

PARÁGRAFO 2: El personal académico se registrará adicionalmente por las disposiciones del Reglamento Docente de TWEETALIG y demás normas institucionales aplicables a la función académica.

CAPÍTULO II – CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. REQUISITOS DE ADMISIÓN. Toda persona aspirante a ocupar un cargo en TWEETALIG deberá cumplir con los requisitos establecidos para el cargo en el Manual de Funciones y Perfiles de Cargo, y deberá presentar los documentos que acrediten su formación académica, experiencia laboral y demás condiciones requeridas para el desempeño del cargo.

ARTÍCULO 3. DOCUMENTOS REQUERIDOS. Al momento de la vinculación, todo trabajador deberá aportar como mínimo los siguientes documentos:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o documento de identidad válido.

- 
2. Tarjeta profesional cuando aplique.
 3. Hoja de vida con los soportes que acrediten formación académica y experiencia laboral.
 4. Certificados de estudio y de trabajo de empleos anteriores.
 5. Examen médico de ingreso realizado por la IPS designada por TWEETALIG.
 6. Afiliación al sistema de seguridad social integral (EPS, AFP) o certificado de afiliación vigente.
 7. Los demás documentos que se determine según las exigencias del cargo.

Cuando el personal a contratar es extranjero, debe presentar antes de firmar su contrato la siguiente documentación:

1. Fotocopia de Cedula de Extranjería o Documento Migratorio expedido por la autoridad competente vigente.
2. Fotocopia de la Visa de acuerdo a su tipología



PARÁGRAFO 1: TWEETALIG respetará el principio de igualdad y no discriminación en todos los procesos de selección y admisión. No podrá exigirse a los aspirantes pruebas de embarazo, estado civil, afiliación política, religiosa o sindical, orientación sexual, condición de discapacidad u otros factores que no guarden relación directa con los requisitos del cargo.

PARAGRAFO 2. Además de lo expuesto en el presente artículo el personal académico, deberá cumplir los requisitos exigidos en el Reglamento Docente.



ARTÍCULO 4. EXAMEN MÉDICO DE INGRESO. Todo trabajador que ingrese a TWEETALIG deberá someterse a un examen médico de ingreso realizado por el médico designado por la Institución o la IPS correspondiente, con el objeto de determinar su estado de salud y verificar su aptitud para el cargo que va a desempeñar. Los resultados del examen médico tienen carácter reservado y solo podrán ser utilizados para los fines propios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



ARTÍCULO 5. SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO. Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos de admisión, se procederá a la suscripción del contrato de trabajo correspondiente. El contrato deberá celebrarse por escrito y en él se estipularán las condiciones particulares de la vinculación, incluyendo el cargo, las funciones, la remuneración, el lugar de trabajo y la duración del contrato. El área correspondiente entregará copia del contrato al trabajador al momento de su firma.





ARTICULO 6. TWEETALIG, define los lineamientos para la selección y contratación del personal administrativo y académico en el Procedimiento de Selección y Contratación de Personal.



CAPÍTULO III – CONTRATO DE APRENDIZAJE

(Ajustado conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo)

ARTÍCULO 7. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural en formación se obliga a prestar sus servicios a TWEETALIG, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo ejercicio se le está preparando, y se le dé un apoyo de sostenimiento mensual correspondiente. Su duración máxima es de tres (3) años.

Las condiciones económicas del contrato de aprendizaje son las siguientes:

- 
1. **FASE LECTIVA:** Durante la fase lectiva o de formación teórica, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). En esta fase, el aprendiz estará afiliado al sistema de salud y riesgos laborales.
 2. **FASE PRÁCTICA:** Durante la fase práctica, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual equivalente al cien por ciento (100%) del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). Durante esta fase, el aprendiz tendrá afiliación completa al sistema de seguridad social integral (salud, pensión y riesgos laborales) y tendrá derecho al pago de las prestaciones sociales de ley proporcionales al tiempo laborado.
 3. **APRENDICES UNIVERSITARIOS:** Los aprendices de nivel universitario recibirán un apoyo de sostenimiento mensual no inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).



PARÁGRAFO 1: En ningún caso el apoyo de sostenimiento del aprendiz podrá ser inferior a los montos establecidos en la ley, ni podrá considerarse como salario para efectos de la liquidación de aportes parafiscales. No obstante, durante la fase práctica se liquidarán y pagarán las prestaciones sociales correspondientes conforme al artículo 81 del C.S.T. modificado por la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2: Cuando el contrato de aprendizaje se suscriba con estudiantes de instituciones de educación superior del nivel técnico profesional, tecnológico o universitario, las condiciones de afiliación y los apoyos de sostenimiento serán los



establecidos en el presente artículo, según la fase de formación en que se encuentre el aprendiz.

ARTÍCULO 8. CUOTA DE APRENDICES. TWEETALIG estará obligada a vincular aprendices en el número que resulte de aplicar las normas legales vigentes. En el evento en que TWEETALIG opte por la monetización de la cuota de aprendices, en lugar de contratar aprendices, deberá pagar al SENA una suma mensual equivalente a uno punto cinco (1.5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) por cada aprendiz no contratado. (Artículo 23 Ley 2466/2025)

PARÁGRAFO: La opción de monetización no exonera a TWEETALIG de la obligación de contratar el número mínimo de aprendices cuando así lo determine la normatividad vigente o el SENA en ejercicio de sus funciones de inspección y vigilancia.



ARTÍCULO 9. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje terminará: 1) Por el vencimiento del término pactado; 2) Por incumplimiento grave de las obligaciones por parte del aprendiz; 3) Por mutuo acuerdo entre las partes; 4) Por las demás causales previstas en la ley. La terminación anticipada del contrato de aprendizaje por decisión de TWEETALIG sin causa justificada, generará el pago de una indemnización equivalente al valor de los apoyos de sostenimiento que falten por cancelar hasta el vencimiento del término pactado.

CAPÍTULO IV – PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte de TWEETALIG apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones del trabajo. El período de prueba deberá estipularse por escrito en el contrato de trabajo respectivo.



ARTÍCULO 11. DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO 12. DERECHOS DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá derecho a todos los beneficios laborales





establecidos en la ley y en el contrato de trabajo, incluyendo las prestaciones sociales y la seguridad social integral, en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 13. TERMINACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las partes, mediante aviso previo de quince (15) días o con el pago de los salarios correspondientes a dicho término, sin que haya lugar a indemnización alguna.

CAPÍTULO V – TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS



ARTÍCULO 14. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de TWEETALIG. Estos trabajadores tienen derecho a todas las garantías establecidas en la ley para los trabajadores en general, pero, salvo estipulación en contrario, no tienen derecho a las prestaciones sociales establecidas en el Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, con excepción del seguro de vida obligatorio y de la afiliación al sistema de seguridad social integral.

CAPÍTULO VI – HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

(Ajustado conforme a los artículos 10 y 11 de la Ley 2466 de 2025, que modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y a la Ley 2101 de 2021)

ARTÍCULO 15. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Para efectos del presente Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

- 
1. **TRABAJO DIURNO:** Es el realizado entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. (Art. 160 C.S.T. mod. por art. 10 Ley 2466/2025, vigente desde el 25 de diciembre de 2025).
 2. **TRABAJO NOCTURNO:** Es el realizado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.



ARTÍCULO 16. JORNADA MÁXIMA LEGAL. La jornada máxima de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas semanales, de conformidad con la Ley 2101 de 2021, ratificada y complementada por la Ley 2466 de 2025. La distribución de esta jornada podrá realizarse de manera flexible, así:

1. En cinco (5) o seis (6) días a la semana.

- 
2. Con jornadas diarias no inferiores a cuatro (4) horas ni superiores a nueve (9) horas.
 3. Sin que en ningún caso se superen las cuarenta y dos (42) horas semanales.
 4. La distribución concreta de la jornada dentro de estos parámetros será acordada entre TWEETALIG y los trabajadores, con las variaciones que exijan la índole o lugar del trabajo.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores que deban laborar el día domingo o festivo dentro de la jornada ordinaria, recibirán el recargo establecido en la ley conforme al calendario de incremento progresivo previsto en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2: TWEETALIG, en desarrollo de sus políticas de bienestar institucional y de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, podrá otorgar espacios, jornadas o días de descanso destinados al fortalecimiento de la integración familiar y al bienestar de los trabajadores, de conformidad con la programación institucional y las disposiciones internas vigentes.



PARÁGRAFO 3: El personal académico tiene una jornada específica regulada por el Reglamento Docente y las normas del ente de control. La dedicación de los docentes de planta, en sus diferentes modalidades, incluye actividades de docencia directa, preparación de clases, asesoría a estudiantes, extensión y actividades de gestión académica, de acuerdo con las tablas de dedicación vigentes.

ARTÍCULO 17. HORARIOS ESPECÍFICOS. Los horarios concretos de inicio y finalización de las labores en cada dependencia serán determinados por TWEETALIG según las necesidades del servicio, respetando siempre los límites de la jornada máxima legal. Dichos horarios serán comunicados por escrito a los trabajadores al inicio de la relación laboral o cuando se produzcan modificaciones. TWEETALIG podrá establecer diferentes horarios para las distintas dependencias y grupos de trabajadores, conforme a las necesidades operativas de la Institución.



CAPÍTULO VII – HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO



(Ajustado conforme a los artículos 12 y 13 de la Ley 2466 de 2025, que modifican los artículos 162 y 168 del Código Sustantivo del Trabajo)



ARTÍCULO 18. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal. El trabajo suplementario no requiere autorización previa del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, TWEETALIG deberá llevar



un registro de trabajo suplementario que contendrá como mínimo: nombre del trabajador, actividad realizada, número de horas extras ejecutadas (discriminando entre diurnas y nocturnas) y forma de pago o compensación.

PARÁGRAFO 1: El trabajo suplementario o de horas extras no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales por trabajador.

PARÁGRAFO 2: TWEETALIG entregará al trabajador que así lo solicite el soporte de las horas extras realizadas, junto con la liquidación correspondiente al momento del pago. Dicho soporte indicará el número de horas extras, la fecha de su realización, la tarifa aplicada y el valor liquidado.

PARÁGRAFO 3: La realización de trabajo suplementario deberá contar con la autorización del jefe inmediato y ser reportada oportunamente a la Coordinación Administrativa para efectos del registro obligatorio.

ARTÍCULO 19. RECARGOS POR TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario se remunerará así:

1. Trabajo extra diurno: Con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. Trabajo extra nocturno: Con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. Trabajo nocturno ordinario (sin exceder la jornada): Con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

ARTÍCULO 20. TRABAJO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS. El trabajo en días dominicales y festivos, cuando no corresponda al descanso obligatorio del trabajador, se remunerará conforme al presente Reglamento, relativo al recargo dominical y festivo progresivo. El trabajador que labore en domingo o festivo tendrá derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, cuya fecha podrá ser acordada entre las partes, o al pago del recargo correspondiente si así se pactare expresamente.

CAPÍTULO VIII – DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

(Ajustado conforme al artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo)

ARTÍCULO 21. RECARGO DOMINICAL Y FESTIVO PROGRESIVO. El trabajo en días dominicales y festivos, cuando se trate del día de descanso obligatorio del trabajador, se remunerará con el salario ordinario del día más un recargo que se incrementará de manera gradual conforme al siguiente calendario:

1. Desde el 1° de julio de 2025: Recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario.
2. Desde el 1° de julio de 2026: Recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario.
3. Desde el 1° de julio de 2027: Recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario.

PARÁGRAFO 1: El día de descanso obligatorio podrá ser acordado entre TWEETALIG y el trabajador como un día diferente al domingo, siempre que así lo permita la naturaleza de las funciones y se garantice el descanso mínimo de veinticuatro (24) horas continuas por cada semana laborada.

PARÁGRAFO 2: El día de la Familia queda sujeto a la política de bienestar de TWEETALIG. Con la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, este día dejó de ser de carácter obligatorio, quedando a criterio de la Institución su implementación en el marco de su programa de bienestar laboral.

ARTÍCULO 22. DÍAS FESTIVOS. Son días de descanso remunerado obligatorio todos los días de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos legalmente en Colombia. El trabajador que deba laborar en un día festivo reconocido tendrá derecho, a su elección, a un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, o a la remuneración correspondiente con el recargo legal establecido.

CAPÍTULO IX – VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 23. DERECHO A VACACIONES. Todo trabajador que haya prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Los trabajadores que no alcancen a completar el año de servicio tendrán derecho a vacaciones proporcionales al tiempo laborado.

ARTÍCULO 24. REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que le corresponda, con excepción de las comisiones y otros ingresos que no constituyan salario ordinario. Si el trabajador tuviere salario variable, se tomará el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan las vacaciones.

ARTÍCULO 25. ÉPOCA DE LAS VACACIONES. La época de las vacaciones será fijada por TWEETALIG a más tardar dentro del año subsiguiente al de la causación del derecho, y deberá dar a conocer a los trabajadores la fecha de iniciación de las vacaciones con quince (15) días de anticipación como mínimo. TWEETALIG procurará



que las vacaciones del personal académico coincidan con los períodos de receso académico institucional.

ARTÍCULO 26. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. Es válida la compensación en dinero de las vacaciones, pero únicamente hasta por la mitad del período causado, siempre que las partes lo acuerden por escrito y que el trabajador haya disfrutado la otra mitad. No puede compensarse en dinero las vacaciones que no han sido causadas.

CAPÍTULO X – PERMISOS Y LICENCIAS

(Ajustado conforme al artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo)

ARTÍCULO 27. LICENCIAS REMUNERADAS. TWEETALIG concederá licencias remuneradas en los siguientes casos, sin que el trabajador pierda su remuneración ni el tiempo se descuente de las vacaciones:

- 
- 
- 
1. Por calamidad doméstica: Todo suceso personal o familiar de carácter grave, urgente e imprevisto, que afecte directamente al trabajador o a un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo casos fortuitos o de fuerza mayor que afecten gravemente el normal desarrollo de sus actividades laborales. La calamidad doméstica incluye, entre otros: la grave enfermedad o accidente del trabajador o su familia, la muerte de familiares, catástrofes naturales que afecten el hogar, y demás eventos similares que ameriten la atención inmediata del trabajador.
 2. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas programadas con médico especialista: El trabajador que requiera asistir a citas médicas de urgencia o citas programadas con médico especialista podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para la atención, previa presentación del certificado médico que acredite la urgencia o la orden de remisión con especialista. Este permiso incluye también las citas médicas relacionadas con la Endometriosis, conforme a lo establecido en la Ley 2338 de 2023.
 3. Para cumplir obligaciones escolares como acudiente: El trabajador que sea acudiente de menores de edad en centros educativos podrá ausentarse del trabajo cuando sea citado por la institución educativa para atender asuntos relacionados con el proceso formativo de sus hijos o menores a cargo, previa presentación de la citación formal del establecimiento educativo.
 4. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales: El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo para atender citaciones de autoridades judiciales, administrativas, electorales, penales o de cualquier otra autoridad que
- 
- 



lo requiera con carácter obligatorio, previa presentación del documento que acredite la citación.

5. Día remunerado por uso de bicicleta o medio sostenible: El trabajador que certifique el uso habitual de bicicleta o medio de transporte sostenible para desplazarse de su lugar de domicilio al trabajo y viceversa, tendrá derecho a un (1) día remunerado de descanso por semestre calendario. La certificación del uso del medio de transporte sostenible se realizará conforme al procedimiento establecido por la Coordinación Administrativa.

PARÁGRAFO 1: Los permisos establecidos en los numerales anteriores deberán solicitarse con la debida anticipación cuando la naturaleza del hecho lo permita, y en todo caso, el trabajador deberá presentar los soportes que acrediten la causa del permiso dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al retorno al trabajo.

PARÁGRAFO 2: TWEETALIG podrá establecer procedimientos internos para la solicitud y aprobación de los permisos y licencias, siempre que dichos procedimientos no restrinjan los derechos reconocidos en la ley y en este Reglamento.



ARTÍCULO 28. LICENCIAS NO REMUNERADAS. TWEETALIG podrá conceder licencias no remuneradas al trabajador por razones personales debidamente justificadas, previa solicitud escrita. El otorgamiento de licencias no remuneradas queda a discreción de TWEETALIG según las necesidades del servicio, y su concesión no generará para el trabajador derecho a salario ni a prestaciones sociales durante el tiempo de la licencia, pero no interrumpirá la continuidad del contrato de trabajo.



ARTÍCULO 29. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD. Las trabajadoras embarazadas y los trabajadores que sean padres tienen derecho a las licencias de maternidad y paternidad establecidas en la ley, con la remuneración, duración y condiciones previstas en las normas vigentes. TWEETALIG garantizará la protección especial a la maternidad y la paternidad, conforme a los artículos 239 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.



CAPÍTULO XI – SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS Y PERÍODOS DE PAGO



ARTÍCULO 30. SALARIO MÍNIMO. TWEETALIG pagará a todos sus trabajadores, como mínimo, el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) fijado por el





Gobierno Nacional para cada año. Ningún trabajador de la Institución podrá recibir una remuneración inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 31. FORMA, LUGAR Y PERÍODO DE PAGO. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que él autorice, en moneda legal colombiana. El pago podrá realizarse mediante transferencia bancaria a la cuenta que se designe para tal efecto. Los períodos de pago para el personal administrativo y el personal docente de planta serán mensualmente.

PARAGRAFO: La remuneración del personal académico de TWEETALIG, está estipulado en el Reglamento Docente de la institución.

CAPÍTULO XII – SERVICIOS MÉDICOS, SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES



ARTÍCULO 32. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. TWEETALIG implementará y mantendrá un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al Decreto 1072 de 2015 y demás normas aplicables, con el objeto de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, proteger y promover la salud de sus trabajadores.

ARTÍCULO 33. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. TWEETALIG afiliará a todos sus trabajadores al sistema de seguridad social integral desde el primer día de vinculación laboral, cubriendo las coberturas de salud, pensión y riesgos laborales, conforme a la Ley 100 de 1993 y demás normas vigentes. Los aportes al sistema se realizarán sobre la base del salario devengado por cada trabajador.

+ **ARTÍCULO 34. ACCIDENTE DE TRABAJO.** Todo accidente de trabajo que ocurra en las instalaciones de TWEETALIG o con ocasión del trabajo deberá reportarse inmediatamente al jefe inmediato y a la Coordinación Administrativa, quienes adelantarán los trámites pertinentes ante la ARL. TWEETALIG prestará los primeros auxilios necesarios y garantizará la atención médica del trabajador accidentado.



CAPÍTULO XIII – PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 35. IDENTIFICACIÓN. Todo trabajador de TWEETALIG deberá portar y exhibir permanentemente el carné institucional que lo identifica como trabajador de la





Institución dentro de las instalaciones y en los demás lugares en que deba representar a la Institución.

ARTÍCULO 36. PRESENTACIÓN PERSONAL. Los trabajadores deberán mantener en todo momento una presentación personal adecuada y acorde con el carácter institucional. En los cargos en que TWEETALIG haya determinado el uso de uniforme, este deberá portarse completo y en perfecto estado durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 37. CUIDADO DE BIENES INSTITUCIONALES. Los trabajadores deberán cuidar los bienes, equipos, herramientas, instalaciones y demás elementos de propiedad de TWEETALIG que les sean asignados para el ejercicio de sus funciones, manteniéndolos en buen estado y respondiéndolos en caso de pérdida o daño imputable a descuido o dolo.



ARTÍCULO 38. RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD. Los trabajadores deberán guardar estricta reserva y confidencialidad sobre la información institucional, académica, financiera y de cualquier otra naturaleza que conozcan con ocasión del ejercicio de sus funciones, tanto durante la vigencia del contrato de trabajo como con posterioridad a su terminación, salvo que sean expresamente autorizados por TWEETALIG para divulgar dicha información.

CAPÍTULO XIV – ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39. ESTRUCTURA JERÁRQUICA. El orden jerárquico de TWEETALIG, para efectos del presente Reglamento, es el establecido en el Estatuto General y el Organigrama Institucional vigente aprobado por el Consejo Superior. En términos generales, la estructura jerárquica es la siguiente:

- 
- 
- 
1. Asamblea General
 2. Consejo Superior
 3. Dirección General
 4. Secretaría General y Jurídica
 5. Directores
 6. Coordinadores
 7. Secretarías
 8. Auxiliares



PARÁGRAFO 1: Los trabajadores deberán respetar las instrucciones y directrices impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que estas no impliquen la realización de conductas contrarias a la ley, a la ética, a los derechos fundamentales o a las normas de este Reglamento.



PARAGRAFO 2: La estructura organizacional de TWEETALIG será determinada por el Consejo Superior teniendo en cuenta el grado de desarrollo institucional y sus necesidades operativas

ARTÍCULO 40. OBLIGATORIEDAD. Las órdenes del empleador o sus representantes deben ser cumplidas por el trabajador aunque este no esté conforme con ellas. Sin embargo, el trabajador podrá recurrir ante la instancia superior para exponer sus objeciones, las cuales deberán ser atendidas y respondidas oportunamente.

CAPÍTULO XV – LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS

(Ajustado conforme al artículo 11 de la Ley 2466 de 2025)



ARTÍCULO 41. PROHIBICIONES GENERALES PARA MENORES. TWEETALIG se abstiene de emplear a menores de quince (15) años en cualquier tipo de trabajo. Los menores de dieciocho (18) años no podrán ser empleados en trabajos que sean nocivos para su salud o integridad física o psicológica, ni en trabajos nocturnos, ni en labores peligrosas o insalubres.

ARTÍCULO 42. JORNADA MÁXIMA PARA MENORES. Conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, la jornada máxima de trabajo para menores de dieciocho (18) años es la siguiente:



1. Menores entre quince (15) y diecisiete (17) años: Máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales. Únicamente podrán laborar en jornada diurna, entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.
 2. Mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18): Máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales. No podrán laborar en jornada nocturna.
- 

PARÁGRAFO: La vinculación de trabajadores menores de dieciocho (18) años requerirá siempre la autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, del Alcalde Municipal, de los padres o representantes legales del menor, así como





el certificado médico de aptitud y el documento de escolaridad que acredite que el menor está cursando y no ha abandonado la educación básica obligatoria.

CAPÍTULO XVI – OBLIGACIONES ESPECIALES PARA TWEETALIG Y LOS TRABAJADORES



(Ajustado conforme a los artículos 15, 16, 33, 37 y 56 de la Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 43. OBLIGACIONES ESPECIALES DE TWEETALIG. Son obligaciones especiales de TWEETALIG para con sus trabajadores, además de las consagradas en la ley y las demás normas vigentes, las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos necesarios y la materia prima para la realización de las labores encomendadas.
 2. Proporcionar locales apropiados y elementos adecuados de protección para la seguridad y salud en el trabajo.
 3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad del trabajador en las instalaciones institucionales.
 4. Llevar el registro de trabajo suplementario por trabajador, el cual contendrá nombre, actividad, número de horas extras (diurnas y nocturnas) y forma de pago, sin necesidad de autorización previa del Ministerio de Trabajo (Art. 12 Ley 2466/2025).
 5. Garantizar al trabajador sometido a proceso disciplinario el cumplimiento del debido proceso con todas las garantías establecidas en la ley y en el presente Reglamento, incluyendo las medidas y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del proceso (Art. 7 Ley 2466/2025).
 6. Garantizar el acceso de los trabajadores a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos disponibles, como la conciliación, la mediación y el arbitraje, en el marco de las relaciones laborales.
 7. Implementar y mantener políticas institucionales de no discriminación en todas las etapas de la relación laboral, incluyendo la selección, contratación, promoción, capacitación y terminación del contrato de trabajo.
 8. Cumplir con la cuota de contratación de personas con discapacidad. Se deberán vincular un mínimo de dos (2) trabajadores con discapacidad por cada cien (100) trabajadores.
 9. No discriminar a ningún trabajador o aspirante a un cargo por su estatus migratorio. TWEETALIG garantizará el respeto de los derechos laborales de todos los trabajadores independientemente de su nacionalidad o situación migratoria, conforme a los principios constitucionales y al artículo 37 de la Ley 2466 de 2025.
- 
- 
- 



10. Promover entornos laborales flexibles y saludables, mediante la implementación de políticas de bienestar laboral. En desarrollo de esta política, TWEETALIG podrá admitir en sus instalaciones mascotas de asistencia emocional de los trabajadores, conforme a la reglamentación que al efecto expidan el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social (Art. 56 Ley 2466/2025).

11. Proporcionar programas de formación y capacitación a los teletrabajadores en el manejo de herramientas tecnológicas y en la gestión eficiente del tiempo.

12. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, y en general, para el cumplimiento de las obligaciones de carácter público impuestas por la ley.

13. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos convenidos en el presente Reglamento y Reglamento Docente.

14. Garantizar a sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, de acuerdo a lo definido en la Política de Desconexión Laboral institucional, y en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022.



ARTÍCULO 44. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES. Son obligaciones especiales de los trabajadores para con TWEETALIG, además de las consagradas en la ley y las demás normas vigentes, las siguientes:

1. Realizar personalmente las labores en los términos estipulados, con la intensidad, el cuidado y el esmero apropiados para el buen desempeño del cargo.

2. Observar y cumplir con los reglamentos, políticas y procedimiento de TWEETALIG, las órdenes e instrucciones del empleador y los directivos de la Institución.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan sido facilitados, y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y subordinados.

5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales y utilizar los elementos de protección personal.



8. Registrar en los sistemas de información institucional los datos requeridos para el control de asistencia, ingreso y salida, tiempos de trabajo suplementario y demás información que solicite la Institución.
9. El trabajador tiene el deber de notificar al empleador las novedades de inasistencia por los canales autorizados para ello.
10. Cumplir con el Plan de Acción asignado cuando hubiere lugar.
11. Participar en las actividades de Capacitación, Bienestar laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Las demás obligaciones que se indiquen en el Contrato Individual de Trabajo, y Manuales de Funciones.
13. Además de las obligaciones aquí dispuestas, el personal académico deberá cumplir las obligaciones contenidas en el Reglamento Docente.

ARTÍCULO 45. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores de TWEETALIG:

1. Sustraer de la institución útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso escrito de la Institución.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones, o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por TWEETALIG en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Institución, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
10. Abandonar el puesto trabajo en horas hábiles de trabajo sin previa autorización por parte del jefe inmediato y del Coordinación Administrativa.
11. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras

- obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
12. Obtener, copiar, emplear, revelar o divulgar secretos relacionados con descubrimientos, invenciones científicas, procesos o aplicaciones industriales o comerciales de la Institución, llegados a su conocimiento por razón de su cargo, oficio o profesión y que la Institución considera que deban permanecer en reserva.
 13. Negarse a firmar las copias de las cartas o llamados de atención que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
 14. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la institución pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
 15. No utilizar los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
 16. Faltar sin justa causa, a las citas programadas para la realización de exámenes médicos ocupacionales.
 17. Cualquier acto de violencia, injuria, o el mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto en el que incurra el trabajador dentro o fuera de las instalaciones de TWEETALIG, contra los directivos, compañeros, clientes, proveedores y alumnos de la institución y/ o contra terceros.
 18. Los trabajadores no podrán tener conflictos de intereses con los servicios prestados por la institución, excepto que medie autorización por autoridad competente.
 19. Ejecutar cualquier actividad similar, conexa o complementaria a las que constituyen la naturaleza de TWEETALIG ya sea directamente o por interpuesta persona o a través de personas jurídicas en las cuales el empleado tenga alguna participación, ya sea como socio, directivo o asesor.
 20. Las demás que se indiquen en el contrato individual de trabajo y que se deriven del presente reglamento, reglamento docente y demás normas reglamentarias.

CAPÍTULO XVII – ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 46. DISPOSICIONES GENERALES. TWEETALIG establece en el presente Reglamento las obligaciones y prohibiciones para todos los trabajadores, incluido el personal académico, respecto de los cuales se establecen obligaciones y prohibiciones especiales según las funciones que ejercen. Su transgresión, previo



proceso disciplinario, implica la imposición de las sanciones correlativas, entendiéndose que la Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este Reglamento, en el Reglamento Docente, en fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo (Artículo 114 C.S.T., modificado por Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento grave de obligaciones o prohibiciones, de las funciones, o el incurrir en faltas graves previstas en este Reglamento, en el contrato de trabajo o en el Reglamento Docente y demás justas causas previstas en la ley, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo. El despido en todo caso no es una sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO 2: Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la institución y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 53, 56 y 57 del presente reglamento.



PARÁGRAFO 3: El trabajador que incumpla sus deberes y obligaciones puede ser sujeto a llamados de atención verbal o escritos; los llamados de atención no son sanción disciplinaria, por lo cual pueden aplicarse sin que medie proceso disciplinario formal. Su finalidad es la intervención oportuna ante incumplimientos que impactan negativamente la prestación de servicios institucionales. El trabajador que reciba un llamado de atención escrito podrá presentar sus descargos verbalmente o por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. Si no se reciben descargos en ese plazo, se presume aceptación del contenido.

PARÁGRAFO 4: Además de las escalas de faltas y sanciones aquí dispuestas, el personal académico deberá someterse al régimen disciplinario definido en el Reglamento Docente.



PARÁGRAFO 5: Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 54 del presente reglamento. Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias: La Dirección General, a través de una resolución Los jefes inmediatos solo podrán intervenir como partícipes del procedimiento, en calidad de testigos o coadyuvantes.



ARTÍCULO 47. CLASIFICACIÓN DE FALTAS. Para el personal administrativo y académico se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias: 1. Leves. 2. Graves.



PARÁGRAFO 1: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas será determinada atendiendo los siguientes criterios: a) El grado de culpabilidad; b) La afectación del servicio; c) El nivel jerárquico del infractor; d) La trascendencia de la falta; e) El perjuicio ocasionado a TWEETALIG ; f) La reiteración de la conducta; g) Los motivos determinantes de la conducta; h) Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

PARÁGRAFO 2: Se consideran circunstancias atenuantes: a) La confesión oportuna de la falta antes de que sea descubierta; b) La ausencia de antecedentes disciplinarios; c) El resarcimiento voluntario del daño causado; d) Haber actuado por necesidad extrema, bajo coacción ajena o en error invencible; e) La colaboración activa en el proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 3: Se consideran circunstancias agravantes: a) Utilizar cualquier tipo de fuerza, acoso o coacción contra algún miembro de la institución para la comisión de la falta; b) Reincidir en la falta; c) Atribuir indefinidamente la falta a terceros; d) Concurrencia de faltas; e) Actuar bajo pleno conocimiento de la irregularidad; f) Inducir en error a TWEETALIG o dificultar la actuación faltando a la verdad o mediante la alteración, manipulación, ocultamiento o sustracción de pruebas; g) Utilizar las instalaciones, recursos o bienes de TWEETALIG para la comisión de la falta.



DE LAS FALTAS LEVES

ARTÍCULO 48. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE FALTAS LEVES. Sin perjuicio de las tipificadas en la Ley y demás normas aplicables, constituyen faltas leves:

- 
- 
1. El retardo injustificado a la hora de entrada al lugar de trabajo convenido, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución.
 2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la Institución.
 3. La violación leve de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, consignadas en la Ley, en el contrato de trabajo, en este Reglamento, Reglamento Docente, convención colectiva, laudo arbitral o en reglamentaciones especiales expedidas por TWEETALIG, siempre y cuando no esté identificada como falta grave.
 4. Entregar de manera extemporánea o tardía los informes, avances o reportes que se le soliciten con ocasión o relación a sus funciones.
 5. No portar o exhibir el carné institucional dentro de las instalaciones de TWEETALIG.
 6. Omitir los lineamientos de seguridad informática impartidos por la unidad responsable de tecnología.
- 

- 
- 7. No diligenciar oportunamente los registros, formularios o sistemas de información institucional requeridos para el ejercicio de sus funciones.
 - 8. Usar los útiles, herramientas o equipos suministrados por TWEETALIG en objetivos distintos del trabajo contratado.
 - 9. Hacer colectas, ventas no autorizadas, rifas o suscripciones en los lugares de trabajo sin autorización institucional.
 - 10. No reportar oportunamente a la Coordinación Administrativa los cambios en su información personal, domicilio o de contacto.
 - 11. Laborar horas extras o trabajo suplementario sin la debida autorización del jefe inmediato y sin informar a la Coordinación Administrativa. Si esta conducta se repite por parte del mismo trabajador, se considerará falta grave.
 - 12. No cumplir con las actividades de inducción, reinducción o capacitación institucional obligatoria sin causa justificada.

ARTÍCULO 49. SANCIONES POR FALTAS LEVES. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones, funciones, deberes y prohibiciones contractuales, legales y/o reglamentarias, incluidas, pero sin limitar, las antes citadas, implica:

- Por primera vez: suspensión del contrato hasta por ocho (8) días.
- Por segunda vez: suspensión del contrato hasta por quince (15) días.
- Por tercera vez: suspensión del contrato hasta por treinta (30) días.



PARÁGRAFO 1: Las multas que se prevean solo podrán causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no podrán exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento (Art. 113 CST).

PARÁGRAFO 2: La imposición de una multa no impide que TWEETALIG prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.



PARÁGRAFO 3: TWEETALIG no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de las faltas y sus correspondientes sanciones.



DE LAS FALTAS GRAVES



ARTÍCULO 50. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE FALTAS GRAVES. Sin perjuicio de las demás causales de terminación del contrato de trabajo previstas en la Ley, las siguientes conductas constituyen faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa:

1. El retardo hasta de sesenta (60) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por cuarta vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales consignadas en la Ley, en el contrato de trabajo, en este Reglamento, Reglamento Docente, convención colectiva, laudo arbitral o en reglamentaciones especiales expedidas por TWEETALIG.
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas, o consumir dichas sustancias dentro de las instalaciones de la Institución.
6. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, excepto las que con autorización legal porten los vigilantes.
7. Sustraer de la Institución, sin permiso, útiles de trabajo, materias primas, bienes o documentos institucionales, ya sea de manera directa o a través de terceros.
8. Revelar a terceros, sin autorización expresa de TWEETALIG, información de naturaleza reservada o confidencial de la Institución, que pueda causarle perjuicio.
9. Realizar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad del trabajador, de sus compañeros, superiores o terceros, o que amenace los equipos, elementos, instalaciones o bienes de TWEETALIG.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas sin autorización.
11. Hurto o intento de hurto de bienes de la Institución, de empleados o de terceros dentro de las instalaciones.
12. Cometer actos de violencia, malos tratos, injurias, acoso laboral o sexual contra el empleador, sus representantes, los compañeros de trabajo, los estudiantes o cualquier miembro de la comunidad académica.
13. Todo acto de acoso sexual, definido como cualquier acto sexual no deseado, tentativa de consumir un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales, o acciones para comercializar la sexualidad de una persona, en el marco de la relación laboral o académica.
14. Falsificar, alterar o adulterar documentos de la Institución o presentar documentación falsa para acceder al empleo o mantenerlo.
15. Causar daño intencional a los bienes, equipos, infraestructura tecnológica o activos de TWEETALIG.

16. Ejecutar actos inmorales o conductas contra la dignidad humana en las instalaciones de la Institución, en actos institucionales o en representación de la misma.

17. Coartar la libertad de asociación, afiliación sindical o ejercicio de derechos fundamentales de los demás trabajadores.

18. Desempeñar labores remuneradas o participar en actividades que impliquen conflicto de intereses con TWEETALIG, sin autorización previa y escrita de la Institución.

19. Incurrir en conductas de acoso laboral en los términos definidos por la Ley 1010 de 2006 y sus modificaciones.

20. Crear conflictos de intereses derivados de relaciones afectivas entre trabajadores cuando estos afecten la prestación del servicio o el clima laboral.

21. Recibir remuneración, dádivas, comisiones u otro tipo de beneficio de terceros, a cambio de información, favores o acciones relacionados con el ejercicio de sus funciones en TWEETALIG.

22. Violación de la confidencialidad y protección de datos personales de estudiantes, trabajadores o terceros, en contravención de la Ley 1581 de 2012 y normas concordantes.

23. Sostener relaciones afectivas o sentimentales con estudiantes de pregrado que generen situaciones de abuso de poder o conflicto de intereses con el ejercicio de las funciones académicas.

24. Incumplir gravemente los compromisos de mejora derivados de procesos de evaluación de desempeño en dos (2) períodos consecutivos, cuando no se cumplan los compromisos del plan de mejoramiento establecido.

25. La reincidencia en faltas leves durante el mismo año calendario que haya dado lugar a sanción de suspensión del contrato.

26. El incumplimiento del deber de sigilo y reserva frente a los asuntos del proceso disciplinario en que intervenga como investigado o testigo.

PARÁGRAFO: Las conductas tipificadas en los numerales 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 del presente artículo son de naturaleza grave y, además de la terminación del contrato con justa causa, podrán dar lugar a las acciones penales, civiles o administrativas que correspondan conforme a la legislación colombiana vigente.

ARTÍCULO 51. CONSECUENCIAS POR FALTAS GRAVES. Las conductas tipificadas como faltas graves podrán dar lugar, según la naturaleza, gravedad y circunstancias de los hechos, a la imposición de una sanción disciplinaria de suspensión o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo cumplimiento del debido proceso.



La suspensión disciplinaria podrá imponerse hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia, de conformidad con el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando la conducta configure una justa causa legal o reglamentaria y su gravedad haga incompatible la continuidad de la relación laboral, TWEETALIG podrá proceder a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria y excluye la imposición de sanciones disciplinarias por los mismos hechos.

PARÁGRAFO 2: Las consecuencias previstas en el presente artículo serán proporcionales a la gravedad de la conducta, atendiendo los criterios de calificación establecidos en el Artículo 62 del presente Reglamento, y deberán imponerse siguiendo el procedimiento del Capítulo XVIII. En todo caso, la sanción más grave aplicable antes de la terminación del contrato es la suspensión de hasta dos (2) meses, conforme al Artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.



PARÁGRAFO 3: Cuando la falta grave implique adicionalmente la comisión de un hecho punible, TWEETALIG podrá poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de posible responsabilidad penal, sin que ello sustituya ni supedite la decisión disciplinaria interna. Las conductas tipificadas en los numerales 5, 6, 7, 11, 12, 13 y 14 del Artículo 65 pueden dar lugar a acciones penales, civiles o administrativas, independientemente de la sanción disciplinaria adoptada.

PARÁGRAFO 4: TWEETALIG no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar durante el período de suspensión disciplinaria impuesta por falta grave. Cuando se trate de terminación del contrato con justa causa, no habrá lugar al pago de indemnización por despido injusto, de conformidad con lo establecido en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.



CAPÍTULO XVIII – PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES



(Ajustado sustancialmente conforme al artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo)

ARTÍCULO 52. CONOCIMIENTO E INICIO DEL PROCESO. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Coordinación Administrativa sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos, para





que allí se adelante el procedimiento disciplinario. Cuando la Institución tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Coordinación Administrativa adelantará la actuación correspondiente.

ARTÍCULO 53. PRINCIPIOS DEL PROCESO DISCIPLINARIO. (Nuevo - Ley 2466/2025, Art. 115 C.S.T. modificado)

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias se deberán aplicar las garantías del debido proceso. Como mínimo los siguientes principios deberán respetarse: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. (Art. 115 CST modificado por art. 7 Ley 2466/2025)

ARTÍCULO 54. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. (Totalmente ajustado conforme al artículo 7 de la Ley 2466/2025)

En todos los casos, antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, TWEETALIG cumplirá como mínimo el siguiente procedimiento:

- 
- 
1. COMUNICACIÓN FORMAL DE APERTURA DEL PROCESO: La Coordinación Administrativa notificará formalmente y por escrito al trabajador la apertura del proceso disciplinario.
 2. INDICACIÓN DE HECHOS, CONDUCTAS U OMISIONES: La comunicación deberá contener por escrito la indicación clara y precisa de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, con indicación de la fecha, lugar y demás circunstancias relevantes.
 3. TRASLADO DE PRUEBAS: Se pondrán a disposición del trabajador todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones imputadas, para garantizar el derecho de contradicción.
 4. TÉRMINO DE DEFENSA: Se indicará al trabajador un término no inferior a cinco (5) días hábiles para que pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. Si la defensa del trabajador frente a los hechos es verbal, se levantará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
 5. PRONUNCIAMIENTO DEFINITIVO MOTIVADO: Una vez agotado el término de defensa, la Institución emitirá un pronunciamiento definitivo debidamente motivado, identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
- 



6. IMPOSICIÓN DE SANCIÓN PROPORCIONAL: De ser el caso, se impondrá la sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron, conforme a la escala establecida en el presente Reglamento.

7. DERECHO DE IMPUGNACIÓN: El trabajador tendrá la posibilidad de impugnar la decisión ante la instancia superior dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación.

PARÁGRAFO 1: Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable, atendiendo el principio de inmediatez.

PARÁGRAFO 2: TWEETALIG garantizará el derecho de defensa del trabajador inculcado. Si el trabajador está afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la Institución. En los casos en que no exista sindicato, la institución cumplirá su obligación oyendo a dos (2) testigos o acompañantes, si el trabajador así lo exigiere.

PARÁGRAFO 3: El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso disciplinario (Art. 7 Ley 2466/2025).



PARÁGRAFO 4: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (videoconferencia, correo electrónico institucional u otras plataformas digitales), siempre y cuando el trabajador cuente con dichas herramientas a disposición (Art. 7 Ley 2466/2025).

PARÁGRAFO 5: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

ARTÍCULO 55. COMPETENCIA PARA SANCIONAR. Las sanciones disciplinarias serán impuestas por las personas indicada en el artículo 46 del presente Reglamento, es decir: la Dirección General a través de resolución.

+ **ARTÍCULO 56. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE.** El procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias del personal académico está contemplado en el Reglamento Docente de TWEETALIG.



ARTÍCULO 57. CONVERGENCIA DE PROCESO DISCIPLINARIO Y CAUSAL DE DESPIDO. Cuando en el curso de una investigación o proceso disciplinario adelantado respecto del personal administrativo o académico se evidencie la existencia de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, TWEETALIG podrá dar por



finalizada la actuación disciplinaria y proceder a la terminación del vínculo laboral, previo cumplimiento del debido proceso y del derecho de defensa.

La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria, sino una facultad legal del empleador derivada del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador.

La terminación del contrato de trabajo con justa causa procederá cuando la conducta revista tal gravedad que haga imposible la continuación de la relación laboral, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y las justas causas previstas en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965.

CAPÍTULO XIX – RECLAMOS



ARTÍCULO 58. DERECHO DE RECLAMO. Todo trabajador de TWEETALIG tiene derecho a presentar reclamos verbales o escritos ante la Coordinación Administrativa o ante el superior inmediato, relacionados con el cumplimiento del contrato de trabajo, la aplicación de las normas laborales vigentes, la interpretación o aplicación del presente Reglamento, o cualquier otro asunto vinculado a su relación laboral con la Institución.

ARTÍCULO 59. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS. Los reclamos deberán formularse por escrito cuando así lo requiera el trabajador o la Institución, con la indicación de los hechos que los motivan y las pretensiones del reclamante. La Coordinación Administrativa deberá responder los reclamos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación, con excepción de los que requieran un estudio más detenido, en cuyo caso se informará al trabajador sobre el estado del trámite.



ARTÍCULO 60. MECANISMOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. TWEETALIG promoverá el uso de mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales, como la conciliación, la mediación y el diálogo directo, como medios idóneos para la resolución pacífica de las controversias entre la Institución y sus trabajadores. Para tales efectos, TWEETALIG garantizará el acceso a los mecanismos de resolución de conflictos disponibles en el sistema de justicia colombiano y en los centros de conciliación autorizados.



CAPÍTULO XX – MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 61. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y sus modificaciones, TWEETALIG adopta una política de tolerancia cero frente al acoso laboral en todas sus manifestaciones. Nadie en TWEETALIG podrá realizar conductas de acoso laboral, entendidas como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 62. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. TWEETALIG contará con un Comité de Convivencia Laboral conformado y funcionando conforme a lo establecido en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo. El Comité recibirá y tramitará las quejas por acoso laboral, desarrollará las medidas preventivas y correctivas que resulten procedentes, y velará por el mantenimiento de un ambiente laboral sano y respetuoso en la Institución.



PARÁGRAFO: Los procedimientos para la presentación de quejas, la investigación de conductas de acoso laboral y la adopción de medidas de protección para los trabajadores afectados se desarrollarán conforme al reglamento interno del Comité de Convivencia Laboral y las disposiciones de la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXI – DESVINCULACIÓN O RETIRO LABORAL

(Ajustado conforme al artículo 5 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo)

 **ARTÍCULO 63. FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO.** El contrato de trabajo podrá darse por terminado por: a) Expiración del plazo pactado; b) La realización de la obra o labor contratada; c) Mutuo acuerdo de las partes; d) Decisión unilateral del empleador con justa causa; e) Decisión unilateral del trabajador con o sin justa causa; f) Las demás causales establecidas en la ley.

ARTÍCULO 64. PREAVISO DEL TRABAJADOR PARA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido mediante preaviso de treinta (30) días calendario al empleador. Este preaviso deberá comunicarse por escrito a la



Coordinación Administrativa. No se podrá pactar sanción alguna al empleado que omita este preaviso, según lo dispuesto en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5 de la Ley 2466 de 2025.



ARTÍCULO 65. PROCESO DE DESVINCULACIÓN. Al momento de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador deberá realizar el proceso de paz y salvo institucional, entregando los bienes, equipos, documentos, carné institucional y demás elementos que le hayan sido asignados durante la vigencia del contrato. La Coordinación Administrativa coordinará el proceso de entrega de cargo y garantizará la liquidación y pago oportuno de los valores que correspondan al trabajador.

CAPÍTULO XXII – TELETRABAJO

(Ajustado sustancialmente conforme a los artículos 52, 53 y 54 de la Ley 2466 de 2025)



ARTÍCULO 66. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE TELETRABAJO. El teletrabajo es una modalidad laboral enmarcada en un contrato de trabajo, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas usando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), sin presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo designado por el empleador. Las modalidades de teletrabajo en TWEETALIG son las siguientes:

- 
- 
- a) AUTÓNOMO: Modalidad permanente en la que el trabajador utiliza su propio domicilio o el lugar de trabajo que él libremente elija para ejecutar sus funciones.
 - b) MÓVIL: Modalidad en la que el trabajador no tiene un lugar de trabajo establecido, y utiliza dispositivos móviles para el desempeño de sus funciones.
 - c) HÍBRIDO: Modalidad en la que el trabajador alterna entre el trabajo desde su domicilio u otro lugar elegido por él (mínimo dos o tres días por semana) y la prestación del servicio en las instalaciones físicas de TWEETALIG.
 - d) TRANSNACIONAL: Modalidad en la que el trabajador labora desde otro país. En este caso, la relación laboral se regirá por las leyes colombianas, salvo que el contrato estipule expresamente lo contrario conforme a las normas de derecho internacional privado aplicables.
 - e) TEMPORAL O EMERGENTE: Modalidad adoptada como medida transitoria ante situaciones de emergencia sanitaria, desastres naturales, u otras circunstancias que impidan la prestación presencial del servicio, con una duración determinada por la vigencia de la situación que la originó.
- 



ARTÍCULO 67. DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos laborales que los trabajadores presenciales, incluyendo: remuneración, prestaciones sociales, seguridad social integral, vacaciones, licencias, protección en materia de acoso laboral, formación y capacitación, y demás garantías establecidas en la ley y en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 68. AUXILIO DE CONECTIVIDAD. Los teletrabajadores que devenguen hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) recibirán un auxilio de conectividad equivalente al auxilio de transporte vigente, en reemplazo de este. Este auxilio no es constitutivo de salario, pero sí constituye base para la liquidación de las prestaciones sociales para los trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMMLV, en reemplazo del auxilio de transporte. El trabajador solo tendrá derecho a uno de los dos auxilios: el de conectividad o el de transporte, según corresponda a su modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 69. OBLIGACIONES DE TWEETALIG EN MATERIA DE TELETRABAJO. TWEETALIG tendrá las siguientes obligaciones frente a los teletrabajadores:

- 
1. Proporcionar y mantener los equipos tecnológicos, conexiones y programas informáticos necesarios para el desempeño de las funciones en modalidad de teletrabajo, salvo acuerdo en contrario debidamente documentado.
 2. Garantizar la protección de los datos personales del trabajador y de la información institucional en el entorno de teletrabajo.
 3. Respetar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador fuera de la jornada laboral pactada.
 4. Proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores en el manejo de herramientas tecnológicas y en la gestión eficiente del tiempo.
 5. Realizar visitas periódicas al lugar de teletrabajo para verificar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con consentimiento previo del trabajador cuando se trate de su domicilio. Esta obligación aplica exclusivamente para las modalidades de teletrabajo autónomo, móvil, híbrido y temporal o emergente ejecutadas en territorio colombiano. En la modalidad de teletrabajo transnacional, las verificaciones de seguridad y salud en el trabajo se realizarán mediante mecanismos remotos acordados en el otrosí correspondiente, tales como autoinspecciones documentadas, videoconferencias de verificación y reportes periódicos del trabajador.



PARÁGRAFO: El paso a la modalidad de teletrabajo deberá formalizarse mediante otrosí al contrato de trabajo, en el que se especifiquen las condiciones de la nueva



modalidad, incluyendo el lugar de trabajo, la jornada, los equipos a cargo de cada parte y el auxilio de conectividad cuando corresponda.

ARTÍCULO 70. TELETRABAJO TRANSNACIONAL. Conforme al artículo 52 de la Ley 2466 de 2025 (que modifica el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008) y el artículo 54 de la misma ley (que adiciona los numerales 13, 14 y 15 al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008), el teletrabajo transnacional es aquel en donde el teletrabajador o la teletrabajadora de una relación laboral celebrada en Colombia, labora desde otro país. Esta modalidad se regirá por las siguientes reglas especiales:

1. **LEY APLICABLE:** Las relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales cuyo contrato se haya celebrado en Colombia se regirán por las leyes colombianas, de conformidad con el numeral 13 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, adicionado por el artículo 54 de la Ley 2466 de 2025.
2. **SEGURIDAD SOCIAL:** TWEETALIG mantendrá las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral colombiano (salud, pensión y riesgos laborales) durante todo el período de teletrabajo transnacional, con base en el salario devengado por el trabajador en Colombia.
3. **SEGURO INTERNACIONAL DE SALUD:** Además de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social colombiano, TWEETALIG contratará un seguro internacional que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad en el país donde el teletrabajador preste el servicio, en cumplimiento del artículo 52 de la Ley 2466 de 2025. El costo de este seguro estará a cargo de TWEETALIG.
4. **COBERTURA ARL:** La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de TWEETALIG deberá garantizar la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades laborales del teletrabajador transnacional en el país donde preste el servicio, de conformidad con el numeral 14 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, adicionado por el artículo 54 de la Ley 2466 de 2025. Si la ARL contrata seguros adicionales en el extranjero para garantizar dicha cobertura, el costo será a cargo de TWEETALIG.
5. **SITUACIÓN MIGRATORIA:** Será responsabilidad exclusiva del teletrabajador o teletrabajadora mantener la situación migratoria regular en el país donde preste el servicio (visado de trabajo, permiso de trabajo remoto o de nómada digital, o equivalente), cuando así lo exija la normativa migratoria del país de destino. El incumplimiento de esta obligación por causa imputable al trabajador no generará responsabilidad para TWEETALIG.
6. **VERIFICACIÓN DE SST:** En razón a la imposibilidad material de realizar visitas presenciales al lugar de teletrabajo en el extranjero, las obligaciones de verificación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo se cumplirán mediante mecanismos remotos, incluyendo: (a) autoinspección documentada por el trabajador en formatos establecidos por TWEETALIG; (b) videoconferencias periódicas de verificación con el área de Talento Humano o



SST; (c) reportes fotográficos o videográficos del puesto de trabajo; y (d) declaraciones juradas del trabajador sobre las condiciones del espacio de trabajo. Los resultados de estas verificaciones deberán quedar documentados en la hoja de vida del trabajador.

7. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: TWEETALIG deberá proporcionar programas de formación y capacitación a los teletrabajadores transnacionales, de conformidad con el numeral 15 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, adicionado por el artículo 54 de la Ley 2466 de 2025, incluyendo aspectos de manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo en entornos internacionales y protección de datos.

8. FORMALIZACIÓN: El teletrabajo transnacional deberá formalizarse mediante otrosí escrito al contrato de trabajo, en el que se especifiquen al menos: el país de destino, la duración de la modalidad transnacional, las condiciones del seguro internacional contratado por TWEETALIG, las responsabilidades migratorias del trabajador, los mecanismos de verificación de SST remotos acordados, y las condiciones de retorno a la modalidad presencial o de teletrabajo en Colombia.



PARÁGRAFO 1: El teletrabajo transnacional no implica la creación de un establecimiento permanente de TWEETALIG en el extranjero, ni genera obligaciones tributarias, laborales o de seguridad social adicionales a las previstas en el presente artículo y en la Ley 2466 de 2025, salvo que la normativa del país de destino así lo exija, en cuyo caso las partes acordarán de buena fe las condiciones necesarias.

PARÁGRAFO 2: En caso de terminación del contrato de trabajo durante el período de teletrabajo transnacional, los gastos de repatriación del trabajador, si los hubiere, serán acordados entre las partes al momento de la suscripción del otrosí, sin que ello implique modificación de las causales de terminación previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y el presente Reglamento.

CAPÍTULO XXIII – PRESTACIONES SOCIALES



ARTÍCULO 71. PRESTACIONES SOCIALES OBLIGATORIAS. TWEETALIG reconocerá y pagará a sus trabajadores las prestaciones sociales establecidas en la ley, entre ellas:

- 
1. Cesantías: Equivalentes a un mes de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente por fracción de año. Se liquidarán anualmente y se consignarán en el fondo de cesantías elegido por el trabajador a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.



2. Intereses sobre cesantías: El doce por ciento (12%) anual sobre el saldo de cesantías a 31 de diciembre de cada año, pagaderos a más tardar el 31 de enero del año siguiente.

3. Prima de servicios: Equivalente a un mes de salario por año, pagadera en dos cuotas iguales: la primera en los primeros quince días del mes de junio y la segunda en los primeros veinte días del mes de diciembre.

4. Vacaciones: Quince (15) días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicios, o proporcionales por fracción.

5. Dotación: Tres (3) vestidos y un (1) par de calzado de labor, para trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMMLV, entregados en las fechas establecidas por la ley.

PARÁGRAFO: Las partes podrán acordar por escrito la consignación mensual de cesantías equivalente al ocho punto treinta y tres por ciento (8.33%) del salario base mensual, y el pago mensualizado de intereses de cesantías equivalente al uno por ciento (1%) del salario base mensual, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.



CAPÍTULO XXIV – PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

(Ajustado conforme al artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo)

ARTÍCULO 72. PUBLICACIÓN. Conforme al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025), una vez aprobado el presente Reglamento por el Consejo Directivo, TWEETALIG deberá publicarlo del modo siguiente:



1. Fijar el texto completo del Reglamento en dos (2) lugares distintos y visibles, en carácter legible, dentro de las instalaciones de TWEETALIG.

2. Publicarlo a través de un medio virtual de acceso permanente para todos los trabajadores, que podrá ser la página web institucional (www.tweetalig.edu.co), la intranet institucional, o mediante envío al correo electrónico institucional de todos los trabajadores, dejando constancia de dicha actuación.



3. Si TWEETALIG tiene varios lugares o establecimientos de trabajo, la fijación física deberá hacerse en cada uno de ellos, o en su defecto, deberá garantizarse la publicación virtual con acceso desde cada uno de los lugares de trabajo.

PARÁGRAFO: El empleador dejará constancia escrita de la publicación y entrega del Reglamento, incluyendo la fecha de fijación física y la fecha de publicación o envío virtual. Esta constancia hará parte del expediente laboral de la Institución.





ARTÍCULO 73. VIGENCIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación, conforme al artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010), que eliminó la exigencia de aprobación por parte del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, la vigencia opera desde el momento en que TWEETALIG lo publique en los lugares de trabajo y notifique su contenido a los trabajadores mediante circular interna, señalando expresamente la fecha de entrada en aplicación. La adopción del presente Reglamento se formaliza mediante aprobación del Consejo Directivo de TWEETALIG, como máximo órgano directivo de la Institución, sin perjuicio de que la vigencia frente a los trabajadores sea la fecha de publicación señalada en el artículo 119 del CST. Las disposiciones de la Ley 2466 del 25 de junio de 2025 que establecen fechas específicas de implementación (como los ajustes progresivos del recargo dominical y festivo, y la reducción de jornada) entrarán en vigencia en las fechas particulares señaladas en cada artículo del presente Reglamento que las desarrolla. El presente Reglamento fue ajustado dentro del plazo de doce (12) meses establecido en el Parágrafo 4° del artículo 7° de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XXV – DISPOSICIONES FINALES



ARTÍCULO 74. INTERPRETACIÓN. Las disposiciones de este Reglamento deberán interpretarse en armonía con las normas del Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política de Colombia y los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Colombia. En caso de duda en la interpretación de una norma del Reglamento, se preferirá la interpretación más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 75. APLICACIÓN SUPLETORIA. En todo lo no previsto expresamente en el presente Reglamento, se aplicarán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, sus normas complementarias, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y demás fuentes del derecho laboral colombiano.



ARTÍCULO 76. MODIFICACIONES. El presente Reglamento solo podrá ser modificado con sujeción a los trámites previstos en el Código Sustantivo del Trabajo para su expedición, es decir, mediante resolución motivada del empleador, motivada según la normatividad legal vigente.



CAPÍTULO XXVI – CLÁUSULAS INEFICACES

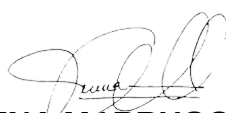
ARTÍCULO 77. INEFICACIA DE CLÁUSULAS CONTRARIAS A LA LEY. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, los cuales sustituirán las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 43 C.S.T.).

ARTÍCULO 78. CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS. Son ineficaces y se tendrán por no escritas las cláusulas del Reglamento que discriminen a los trabajadores por razón de su sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, origen nacional, religión, condición social, opinión política, estado civil, discapacidad o condición de salud, en contravención con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.



PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Cartagena, a los 14 días del mes de mayo de 2026.



VERENA MARRUGO ARNEO
Representante Legal
TWEETALIG S.A.S

+



NOTA DE REFERENCIA NORMATIVA

Ajustado conforme a la Ley 2466 del 25 de junio de 2025. Fuentes de referencia: Código Sustantivo del Trabajo y sus modificaciones; Ley 2466 de 2025 (Diario Oficial No. 53160); Ley 2101 de 2021; Ley 1010 de 2006; Ley 1581 de 2012; Ley 2338 de 2023.

TWEETALIG S.A.S

Cartagena de Indias, DT y C, mayo de 2026

