

Bogotá, D.C.

08SE018120300000026630

Al responder por favor, citar este número de radicado

ASUNTO: Radicado 11EE2018710500100007894 – 06EI2018120000000002075
Publicación Reglamento Interno de Trabajo

Respetado Señor,

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de Publicación Reglamento Interno de Trabajo, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 119, establece clara y expresamente la obligación del Empleador de publicar en cartelera de la Empresa el Reglamento Interno de Trabajo, por tanto, mientras la norma no de margen para hacerlo de una manera diferente, a pesar de las ventajas que puede dar el desarrollo tecnológico para la comunicación o por razones prácticas, no es posible hacerlo sino de acuerdo a lo consagrado en la Ley, indistintamente de si el Empleador acoge otras formas, no podría sustraerse a la indicada en la norma, la cual en su artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, a la letra dice:

*“Artículo 119. OBJECIONES. 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 ...”*

Por ello, aun cuando en la actualidad, haya medios más expeditos y más prácticos para dar a conocer cualquier determinación del Empleador que afecte a los trabajadores, recordando que el Reglamento Interno de Trabajo, hace parte por disposición legal del contrato de trabajo, el Empleador que no desee transgredir la Ley, deberá realizarlo tal y como la norma lo señala, es decir, de acuerdo a lo estrictamente normado ella.

Para efectos de la publicación del Reglamento Interno de Trabajo, el Empleador deberá obtener una “cartelera” y en ella publicar el Reglamento Interno, además deberá, emitir una Circular Interna en la cual conste el contenido del Reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación el mismo, circular que junto con el Reglamento debe estar publicada.

Esta forma obligatoria de publicación del Reglamento Interno de Trabajo, no obsta para que si el Empleador decide adicionar alguna otra forma para que sus trabajadores conozcan el contenido del Reglamento Interno de Trabajo y la fecha desde la cual entrará en aplicación, podrá implementarla pues mientras se cumpla la normatividad que regula la materia, para el caso lo normado en el artículo 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el Empleador habrá cumplido la Ley.

Ahora bien, con respecto a la publicación del Reglamento Interno de Trabajo, en dos (2) sitios visibles de la Empresa, la norma es clara al establecer que existiendo varios lugares de trabajo separados, la fijación del Reglamento y la Circular en cartelera deberá hacerse en cada uno de ellos, es decir, que en el sitio en donde existen dos trabajadores, deberá existir una publicación del Reglamento, tal como lo dispone el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1429 de 2010, *Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*, norma que en su artículo 22 a la letra dice:

“Artículo 22. PUBLICACIÓN REGLAMENTO DE TRABAJO. Se modifica el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

En conclusión, independientemente de si el Empleador decide publicar el Reglamento Interno de Trabajo, de la forma como considere apropiado hacerlo, no puede sustraerse de la obligación legal consagrada en las normas del Código Sustantivo del Trabajo, transcritas con antelación, en el sentido de publicarlo en cartelera en dos sitios visibles, para conocimiento de los Trabajadores.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica