



Trabajo

Bogotá,

27 JUL 2026

CIRCULAR EXTERNA 0082

PARA: EMPLEADORES, TRABAJADORES/AS, ORGANIZACIONES SINDICALES, DIRECCIONES TERRITORIALES DEL TRABAJO, OFICINAS ESPECIALES, COORDINADORES DE GRUPO DE INSPECTORES/AS DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, Y CIUDADANÍA EN GENERAL.

DE: MINISTRO DEL TRABAJO

ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA LA PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 120 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 8 DE LA LEY 2466 DE 2025.

1. Objeto:

El propósito de la presente circular es poner a disposición de los y las trabajadoras y empleadores del sector privado lineamientos que faciliten la interpretación e implementación del artículo 120 del Código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, en materia de obligaciones en cuanto a la publicación de los reglamentos internos de trabajo.

El artículo 8 de la Ley 2466 del 2025 que modifica el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo dispone una adición en la utilización de herramientas tecnológicas concernientes a la publicación del reglamento interno del trabajo.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, la regulación de la publicación del reglamento interno de trabajo se encontraba contenida en el artículo 120 del Decreto Ley 2663 de 1950, modificado por el Decreto 617 de 1954 y la Ley 1429 de 2010. Esta disposición establecía un método de publicación consistente únicamente en la fijación de dos copias legibles del reglamento en dos sitios distintos y visibles dentro del lugar de trabajo; sin embargo, no contemplaba la posibilidad de publicar el Reglamento Interno de Trabajo a través de mecanismos virtuales, omitiendo la utilidad que representa en los entornos laborales el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 introduce una modificación significativa al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo. A partir de su entrada en vigor, el empleador ya no solo deberá fijar dos copias del reglamento de trabajo en lugares visibles y distintos dentro del centro de labores, sino que también estará obligado a publicarlo a través de un medio virtual, al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Esta nueva exigencia digital se complementa con la posibilidad de utilizar el envío por correo electrónico, un canal que no estaba contemplado en las reglamentaciones anteriores y que amplía las herramientas de divulgación disponibles para las empresas.

Esta disposición actualiza el régimen de publicación del Reglamento Interno de Trabajo conforme a las nuevas dinámicas de organización empresarial y a la evolución de los entornos laborales, incorporando criterios de flexibilidad y adecuación tecnológica. En esa medida, reconoce que las tecnologías de la información y las comunicaciones constituyen herramientas idóneas para garantizar una mayor publicidad, acceso y consulta del reglamento por parte de las personas trabajadoras, de manera que su contenido sea efectivamente conocido, comprendido y aplicado en el desarrollo de la relación laboral.

Para el Ministerio del Trabajo es importante aclarar que con la presente Reforma Laboral todos los empleadores están obligados a realizar la actualización de los reglamentos internos de trabajo de conformidad con la implementación y reglamentación de la norma citada. Por ello, es importante indicar los pasos para la publicación de los precitados reglamentos:

2. Lineamientos para la publicación del Reglamento Interno de Trabajo:

2.1. Cumplimiento previo del procedimiento previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

Una vez realizada la modificación total o parcial del Reglamento interno de trabajo, el empleador deberá cumplir con lo previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo a la publicación en cartelera, la comunicación interna a los trabajadores sobre su contenido y la fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios, cuando consideren que alguna de sus cláusulas contraviene las disposiciones previstas en los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.



Las objeciones solo serán relacionadas con las modificaciones y adiciones que se realicen al reglamento y en caso de no lograr acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

2.2. Publicación física y virtual del Reglamento Interno de Trabajo.

Una vez cumplida la obligación prevista en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador deberá publicar el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos en el lugar de trabajo y una en medio virtual al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

Las copias físicas deberán ubicarse en espacios visibles, de fácil acceso y consulta para las personas trabajadoras, tales como carteleras institucionales, zonas comunes, áreas administrativas, puntos de ingreso, lugares de descanso o cualquier otro sitio que permita su conocimiento efectivo.

De igual manera, se aclara que, conforme al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando existan varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá realizarse en cada uno de ellos, salvo que el empleador opte por la publicación del reglamento a través de un medio virtual, caso en el cual no será necesario efectuar múltiples publicaciones físicas.

Frente al medio virtual, se entenderán como medios virtuales idóneos, entre otros, las plataformas internas de gestión humana, correos electrónicos, intranet, repositorios digitales, aplicativos corporativos, sistemas de gestión documental, portales laborales, páginas web empresariales o cualquier herramienta tecnológica dispuesta por el empleador que permita la consulta permanente del reglamento por parte de las personas trabajadoras.

Toda modificación, adición, supresión o sustitución del Reglamento Interno de Trabajo deberá publicarse y comunicarse a los trabajadores y trabajadoras, dando cumplimiento nuevamente al procedimiento previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, mientras no se adelante dicha publicación y comunicación en debida forma, las modificaciones introducidas no producirán efectos frente a las personas trabajadoras.

2.3. Constancia de publicación y conservación de soportes.

Los empleadores deberán conservar evidencia razonable del cumplimiento de la obligación de publicación física y virtual del Reglamento Interno de Trabajo.

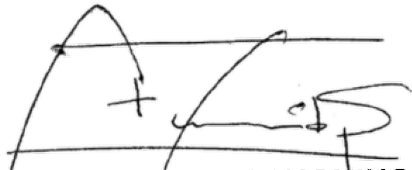
Para tal efecto, podrán servir como soportes, entre otros, registros fotográficos de la fijación física, actas internas de publicación, circulares de comunicación, capturas de pantalla del medio virtual, constancias de cargue en plataformas digitales, correos electrónicos de remisión, certificados de publicación o cualquier otro medio que permita verificar la divulgación y disponibilidad del reglamento.

2.4. Modificación o actualización del Reglamento Interno de Trabajo.

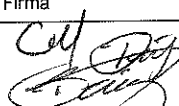
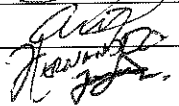
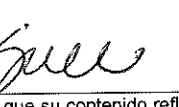
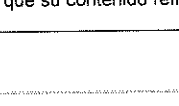
Cuando el Reglamento Interno de Trabajo sea modificado, actualizado o sustituido, el empleador deberá garantizar que la versión vigente sea publicada y divulgada conforme a los lineamientos previstos en la presente Circular.

En estos casos, deberá informarse a las personas trabajadoras sobre la existencia de la nueva versión, la fecha desde la cual entra en aplicación y el medio físico o virtual dispuesto para su consulta. La publicación de versiones actualizadas deberá realizarse de manera clara y ordenada, evitando que permanezcan disponibles versiones anteriores que puedan generar confusión sobre las reglas internas aplicables.

Cordialmente,


ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

27 JUL 2026

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Camilo de Jesús Vásquez David Gutiérrez Prieto Brian Javier Alfonso	Contratista IVC Contratista UCMT Contratista UCMT	
Revisado por:	Camila Trujillo Sánchez	Contratista VRL	
Aprobado por:	Yomar Andrés Benítez Álvarez Sandra Milena Muñoz C. Juan Guillermo Hernández Lombo	Director de Derechos fundamentales del Trabajo Viceministra de relaciones laborales e inspección Jefe Oficina Asesora Jurídica (e)	 
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			