



Bogotá, Colombia,

No. Radicado:	08SE2025120300000054093
Fecha:	2025-09-17 03:13:24 pm
Remitente:	Sede: CENTRALES DT
Depen:	GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL
Destinatario:	[Redacted]
Anexos:	0
Folios:	3

Al responder por favor citar este número de radicado

08SE2025120300000054093



Señora

Correo electrónico: [Redacted]

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE2025220200000077488

Publicación Reglamento de Trabajo

Respetada señora

En respuesta a su solicitud, mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas:

1. *¿Es jurídicamente válido el cumplimiento del artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo mediante la publicación de códigos QR en las carteleras de las diferentes sedes de la empresa, que permitan a los trabajadores acceder digitalmente al reglamento interno de trabajo?*
2. *¿Los códigos QR ubicados físicamente en las carteleras de cada sede empresarial constituyen un "medio virtual" en los términos del artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, **cumpliendo simultáneamente** con el requisito de publicación física y virtual?*
3. *¿Qué requisitos técnicos y de accesibilidad deben cumplir los códigos QR para garantizar el pleno cumplimiento de la obligación legal, específicamente en cuanto a la legibilidad, permanencia del acceso y facilidad de consulta por parte de los trabajadores?*

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011 "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta.

Por su parte el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la inspección, vigilancia y control. No obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta y peticiones, tanto de usuarios externos como internos y como lo mencionamos inicialmente, emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, sin que los mismos sean vinculantes. Lo anterior, teniendo en cuenta que no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado, pues la declaración de la existencia, o no, de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

- 1. ¿Es jurídicamente válido el cumplimiento del artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo mediante la publicación de códigos QR en las carteleras de las diferentes sedes de la empresa, que permitan a los trabajadores acceder digitalmente al reglamento interno de trabajo?*

El artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 del 2025 señala:

"ARTICULO 8°. publicación del reglamento de trabajo. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTICULO 120. publicación. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación."

Teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo anteriormente transcrito, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y si hay varios lugares de trabajo separados, debe fijarse en cada uno de ellos; así mismo, debe publicarse a través de medio virtual, al cual los trabajadores puedan acceder de manera sencilla en cualquier momento.

2. ¿Los códigos QR ubicados físicamente en las carteleras de cada sede empresarial constituyen un "medio virtual" en los términos del artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, cumpliendo simultáneamente con el requisito de publicación física y virtual?

El Reglamento de Trabajo debe ser publicado mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios distintos de la empresa, y si hay varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Aunque el empleador debe también utilizar medios virtuales como códigos QR para su publicación, éstos deben ser considerados como complementarios de la norma, pero no excluyentes porque no sustituyen la obligación de publicar el reglamento físicamente en los lugares visibles establecidos en la ley.

Son dos los requisitos señalados en la ley y aunque se pueden utilizar medios adicionales para comunicar el reglamento, como tecnologías de la información, estos no sustituyen la obligación de publicarlo físicamente en los lugares visibles señalados por la ley.

3. ¿Qué requisitos técnicos y de accesibilidad deben cumplir los códigos QR para garantizar el pleno cumplimiento de la obligación legal, específicamente en cuanto a la legibilidad, permanencia del acceso y facilidad de consulta por parte de los trabajadores?

Si bien es cierto, el ministerio del trabajo no es competente para dar respuesta a la presente pregunta, se señala que bajo la Resolución 1519 de 2020, proferida por el MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES, se deben cumplir ciertos requisitos para el acceso a los medios digitales como son los siguientes:

1.4 Principios que orientan la accesibilidad web: Serán principios que orienten la accesibilidad web, los siguientes:

1. Perceptible: La información y los componentes de la interfaz de usuario deben ser puestas a disposición de los usuarios de manera que puedan percibirlos, incluyendo alternativas de texto, subtítulos, contenido distinguible, uso del color, entre otros aspectos.

2. Operable: Los componentes de interfaz de usuario y la navegación deben facilitar el acceso, uso y operación por parte de los usuarios, incluyendo teclado accesible, ordenes mediante voz, pantallas táctiles, entre otros aspectos.

3. Comprensible: La información/textos deben ser legibles y claros (lenguaje claro), y el funcionamiento de la interfaz facilite que el contenido sea predecible para los usuarios.

4. Robusto: El contenido web debe permitir ser interpretado por una amplia gama de los usuarios y las tecnologías de asistencia para la accesibilidad al usuario, incluyendo las ayudas técnicas.

Para más 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, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.



Atentamente,

Marisol Porras Méndez

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Javier Muñoz Piñarete	Contratista	
Revisado por:	Javier Muñoz Piñarete	Contratista	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Coordinadora Grupo Consultas en Materia Laboral	
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.			