

Señor (a)

ASUNTO: Respuesta Radicado No 05EE2025120300000033276 de 2025-03-17– Restricción uso de baños en la empresa.

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico referente a:

"Estimados señores del Ministerio de Trabajo,

Por medio de la presente, quisiera solicitar su orientación respecto a una medida implementada en la empresa en la que laboro.

Debido a inconvenientes relacionados con el uso inadecuado de los baños portátiles por parte de algunos miembros del equipo de trabajo, la empresa ha decidido colocarles candados como medida de control. No obstante, hemos revisado el reglamento interno y no encontramos disposiciones que regulen este tipo de restricciones.

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012, entendemos que "si el empleador quiere implementar normas para un adecuado uso de este servicio, estas deben estar previstas en el reglamento interno del trabajo". Por ello, queremos conocer si la medida adoptada por la empresa es legal y qué pasos deberían seguirse para que se implemente correctamente, en caso de ser necesaria.

Agradecemos su orientación y quedamos atentos a su respuesta.

Apreciado (a) ciudadano (a);

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a 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 de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados 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).

Frente al caso en concreto:

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de manera conjunta mediante las siguientes consideraciones:

Cabe anotar, de antemano, que a los empleadores les está prohibido realizar prácticas o acciones que atenten, restrinja, o vulneren los derechos laborales de los trabajadores o ultrajen su dignidad. Así lo determina el artículo 59 del CST.

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. *Se prohíbe a los empleadores:*

(...)

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. *(resaltado fuera de texto)*

(...)

Ir al baño es considerado un derecho humano esencial, restringir, limitar o realizar acciones que imposibiliten el uso oportuno de este servicio, induciría a reconocer

que el empleador no brinda las garantías de bienestar que procura el Sistema General de Riesgos Laborales en las empresas.

La Ley 1562 de 2012 "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional" establece en el Artículo 1, entre otras, las siguientes definiciones:

"Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, **destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.**

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto **mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones**" (Negrilla fuera de texto)

Igualmente, la Resolución 2400 de 1979 "Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo", indica en su artículo 17 que:

"Todos los establecimientos de trabajo (a excepción de las empresas mineras, canteras y demás actividades extractivas) en donde exista alcantarillado público, que funcionen o se establezcan en el territorio nacional, deben tener o instalar un inodoro un lavamanos, un orinal y una ducha, en proporción de uno {1} por cada quince (15) trabajadores, separados por sexos, **y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio (...)**" (Negrilla fuera de texto)

Este Ministerio, en concepto 214526 del 05 de noviembre de 2013, indica que **"no es acertado que exista una limitación en el uso de los baños ya que esto atenta contra la dignidad y la salud (...)**, además de contrariar las normas de promoción de la salud ocupacional y riesgos profesionales, contempladas en la Ley 1562 de 2012" (Subrayado fuera de texto),

añadiendo que:

*"De la norma anterior, se puede inferir claramente que la finalidad de la misma, es la protección de todos los trabajadores a través de programas de prevención de enfermedades y accidentes laborales, también establece que **el empleador deberá velar por el bienestar físico y mental, garantizando las condiciones y un adecuado ambiente de trabajo, que a todas luces no podrá ir en contra de las necesidades fisiológicas y la dignidad de las personas que laboran bajo su subordinación, el limitar el uso de los baños y el no disponer de un número de baños acorde con la cantidad de trabajadores pone en vilo el cumplimiento de la reglamentación vigente sobre la materia**" (resaltado fuera de texto)*

A través, de su jurisprudencia la Corte Constitucional ha sido tájate con respecto a brindar la condiciones mínimas por parte del empleador, para que el trabajador desarrollo las actividades asignadas en un ambiente laboral idóneo.

*"(...), el trabajo ocupa un lugar axial en el ordenamiento constitucional (preámbulo y artículos 1º, 25 y 53); y **se trata de un derecho que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas**, lo cual significa que, tanto en el ámbito público como en el privado, deben respetarse los **principios instituidos en el artículo 53 superior, la libertad, la igualdad, la dignidad y los derechos de los trabajadores**, como son la intimidad, la integridad física y moral, el buen nombre y la libertad sexual, entre otros". (Sentencia T-074 de 2023) (resaltado fuera de texto).*

En conclusión, no deben existir acciones, ni restricciones que impidan la utilización del servicio sanitario, por parte del empleador, para que el trabajador tenga acceso oportuno a este y realice sus necesidades fisiológicas durante el desarrollo de las actividades laborales asignadas por este.

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.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

C. De Alba Riocampo
Inspector de Trabajo
Grupo de Atención de Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Javier Muñoz Piñarete
Contratista
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:

Marisol Porras Méndez
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica