



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20156000208081
Fecha: 15/12/2015 10:06:36 a.m.

Bogotá D.C.

Doctora
INGRID MANJARRES MURGAS
Coordinadora Grupo Gestión Desarrollo
Universidad Popular del Cesar
Balneario Hurtado vía a Patillal
Valledupar - Cesar

Referencia. REMUNERACIÓN. Viabilidad de efectuar descuentos del salario con autorización del empleado que afecten el mínimo legal vigente. **Radicado. 2015-206-020056-2 del 30 de octubre de 2015.**

Reciba un cordial saludo,

En atención a la comunicación de la referencia remitida a este Departamento Administrativo por el Ministerio del Trabajo, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO

¿Es viable efectuar descuentos del salario que afecten el mínimo legal aun cuando exista previa autorización del empleado?

FUENTES FORMALES

Ley 79 de 1988, art. 142; Ley 1527 de 2012, art. 1, 3, 6 y 7; Decreto Ley 3135 de 1968, art. 12; Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.31.5 y ss; T-1015 del 2006; C-751 de 2013; Jurisprudencia Consejo de Estado

ANÁLISIS

Sobre el tema de los descuentos permitidos para los empleados públicos y los trabajadores oficiales, el artículo 12 del Decreto Ley 3135 de 1968, señala:

"Los habilitados, cajeros y pagadores no pueden deducir suma alguna de los sueldos de los empleados y trabajadores sin mandamiento judicial o sin orden escrita del trabajador, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos.

No se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario.

Es embargable hasta la mitad del salario para el pago de las pensiones alimenticias de que trata el artículo 411 del Código Civil, y de las demás obligaciones que para la protección de la mujer o de los hijos establece la ley. En los demás casos, sólo es embargable la quinta parte del exceso del respectivo salario mínimo legal". (Subrayado y negrita fuera de texto)

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 en el libro 2, parte 2, título 31, artículos 5 y ss, establece:

"ARTÍCULO 2.2.31.5 Descuentos prohibidos. Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.

Dichas deducciones sólo podrán efectuarse en los siguientes casos:

- a. Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación; y
- b. Cuando la autorice por escrito el empleado oficial para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario ordinario, casos estos en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada.

ARTÍCULO 2.2.31.6 Deducciones permitidas. Quedan autorizados los habilitados, cajeros y pagadores, para deducir de los salarios las sumas destinadas a lo siguiente:

- a. A cuotas sindicales, conforme a los trámites legales respectivos.
- b. A los aportes para la entidad de previsión social a la cual esté afiliado el empleado oficial.
- c. A cubrir deudas y aportes a cooperativas de las cuales sea socio el empleado oficial, dentro de los límites legales.
- d. A satisfacer el valor de sanciones pecuniarias impuestas al empleado oficial, con sujeción a los procedimientos que regulen esta especie de sanción disciplinaria, y
- e. A cubrir deudas de consumo contraídas con almacenes y servicios de las cajas de subsidio familiar, en la proporción establecida para las cooperativas.

ARTÍCULO 2.2.31.7 Inembargabilidad del salario mínimo legal. No es embargable el salario mínimo legal, excepto en los casos a que se refiere el artículo siguiente.

ARTÍCULO 2.2.31.8 Inembargabilidad parcial del salario.

1. Es embargable hasta la mitad del salario para el pago de las pensiones alimenticias que se deban conforme a lo dispuesto en el Código Civil, lo mismo que para satisfacer las obligaciones impuestas por la Ley para la protección de la mujer y de los hijos.
2. En los demás casos, solamente es embargable la quinta parte de lo que exceda del valor del respectivo salario mínimo legal". (Subrayado nuestro).

En este sentido, la Ley 79 de 1988, expone:

"ARTÍCULO 142. Toda persona, empresa o entidad pública o privada estará **obligada a deducir** y retener de cualquier cantidad que haya de pagar a sus trabajadores o pensionados, las sumas que estos adeuden a la cooperativa, y que la obligación conste en libranza, títulos valores, o cualquier otro documento suscrito por el deudor, quien para el efecto deberá dar su consentimiento previo.

Parágrafo. Las personas, empresas o entidades obligadas a retener deben entregar las sumas retenidas a la cooperativa, simultáneamente con el pago que hace el trabajador o pensionado. Si por su culpa no lo hicieren, serán responsables ante la cooperativa de su omisión y quedarán solidariamente deudoras ante ésta de las sumas dejadas de retener o entregar, junto con los intereses de la obligación contraída por el deudor". (Resaltado nuestro).

Sobre el tema, la Corte Constitucional mediante sentencia T-1015 del 30 de noviembre de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis, indicó:

"De acuerdo con lo expuesto, tanto el Código Sustantivo del Trabajo como el Decreto 3135 de 1968 -reglamentado por el Decreto 1848 de 1969- establecen dos límites básicos para los descuentos autorizados por el trabajador (privado u oficial) o por el empleado público:

- (i) el salario mínimo legal; y
- (ii) aquello que afecte la parte inembargable del salario, frente a lo cual las mismas normas establecen que solamente es embargable la quinta parte de lo que excede el salario mínimo legal.

En el presente caso, el actor es destinatario de una orden de embargo originada en un proceso de alimentos (que no se discute) y, además, es objeto de algunos descuentos a favor de varios terceros, que adicionados a la medida cautelar, exceden claramente los límites fijados por el legislador para la protección del salario y, por tanto, aun existiendo autorización previa del trabajador, no pueden realizarse.

Como ya se dijo, se trata de normas de orden público que el empleador debe observar obligatoriamente y de las cuales los terceros interesados no pueden derivar ningún derecho más allá de lo que ellas permiten, de modo que si por cualquier circunstancia el límite legal impide hacer los descuentos autorizados por el trabajador para cumplir sus compromisos

patrimoniales, los acreedores estarán en posibilidad de acudir a las autoridades judiciales competentes y hacer valer sus derechos de acuerdo con las normas sustanciales y de procedimiento vigentes. Porque ni siquiera con autorización expresa del trabajador, el empleador podrá practicar, ni los terceros exigir, descuentos directos al salario más allá de lo permitido por la ley, (...) (Subrayado y negrilla nuestro).

En este mismo sentido, el Consejo de Estado respecto de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, y su aplicación a los servidores públicos en materia de descuentos, consideró:

"En el caso sub examine, el accionante solicita la protección del derecho al mínimo vital, por lo que demanda que se ordene al Ministerio de Defensa Nacional - Armada Nacional reducir al 50% del salario los descuentos que le efectúa por nómina, con ocasión de obligaciones con entidades crediticias.

Una vez revisado el material probatorio que obra en el expediente, la normatividad existente y el fallo impugnado, como lo ordena el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, se concluye que la decisión del a quo debe ser modificada por las siguientes razones:

Se considera como "mínimo vital", el ingreso esencial, necesario e insustituible que requiere una persona para suplir sus necesidades básicas y poder mantener una subsistencia en condiciones de dignidad y justicia, para ella y su familia el cual no puede equipararse con la expresión "salario mínimo", contenida en las normas laborales, pues éste tan sólo es el margen de la proporción mínima que debe pagarse atendiendo las condiciones allí establecidas.

Para proteger el mínimo vital a través de la acción de tutela es necesario que el interesado acredite las circunstancias en las que sustenta la afectación de aquél, es decir, no basta la simple manifestación de que la persona se encuentra imposibilitada para suplir sus necesidades básicas, máxime si de los hechos expuestos en la solicitud de amparo se infiere que percibe un salario o cuenta con una fuente de ingresos.

En el asunto sub examine el accionante alega que por los descuentos que se le practican a su salario, el cual es su única fuente de recursos económicos, por las múltiples obligaciones que ha contraído con cooperativas y entidades financieras, recibe una suma inferior a \$500.000, cantidad de dinero que es insuficiente para garantizar su mínimo vital y atender las necesidades básicas de su familia.

(...)

En efecto, aunque como se evidenció, no está probada la existencia de un perjuicio irremediable, resulta necesario precisar si en el sub lite los descuentos que practica la accionada al salario del actor se avienen a las normas del Código Sustantivo del Trabajo (CST), preceptivas que por ser de orden público no pueden ser desconocidas.

El artículo 149 [1] del CST prohíbe los descuentos de salarios realizados por decisión unilateral del empleador, no obstante, cuando se trata de descuentos de cooperativas y cajas de ahorro, entre otros, no se requiere del consentimiento del trabajador, por cuanto en estos casos el empleador está obligado a realizar las rebajas salariales aun cuando no exista autorización escrita (Art. 150 ibídem).

El mismo artículo 149 [2] proscribido todo descuento del salario, cuando: a) el monto de la rebaja afecte el salario mínimo legal o convencional; b) el monto de la rebaja afecte la parte declarada inembargable por la ley; o c) el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en 3 meses. En sentido contrario, todo descuento que se encuentre dentro de los límites señalados es posible jurídicamente y opera por decisión voluntaria del trabajador y sin necesidad de procedimientos adicionales.

La restricción para los descuentos que exceden el límite legal no es absoluta; la excepción se encuentra en el artículo 151 del CST, que permite descuentos por encima de los límites anotados siempre y cuando se obtenga autorización del inspector del trabajo, previa solicitud conjunta del trabajador y empleador.

En cuanto al límite a los descuentos cuando se trata de cooperativas y pensiones alimenticias, se debe precisar que la parte del salario inembargable conforme con el artículo 149 ibídem es diferente en relación con los demás créditos, por cuanto, mientras que para éstos sólo es embargable la quinta parte de lo que excede el mínimo legal, para cooperativas y pensiones alimenticias es embargable hasta el 50% del salario (art. 156 CST).

Cohierently, conforme con el citado artículo 149 que establece como límite del descuento, -además del monto declarado inembargable por la ley-, el salario mínimo legal, es claro que si las normas permiten el embargo del salario hasta el 50% cuando se trata de crédito de cooperativas y pensiones alimentos, de igual forma deben permitir el descuento de aquel porcentaje cuando el trabajador así lo autoriza voluntariamente. Lo anterior, por cuanto las razones que favorecen el crédito cooperativo y las pensiones alimenticias en materia de embargos de salario no encuentran distinción frente a las razones del descuento que pueda ocurrir por la autorización del trabajador para dicho fin. (Subrayado original).

Fluye que las rebajas que se le practican al salario del actor por las obligaciones, que contrajo con las entidades cooperativas y crediticias, exceden el 50% del monto de la remuneración, pues ésta asciende a \$2'586.366 y los descuentos a \$1'356.835. Por tanto, la accionada al realizar dichos descuentos desconoce los límites que impone la Ley Laboral.

(...)

En efecto, la Superintendencia de la Economía Solidaria, entidad encargada de la supervisión de la actividad financiera de las cooperativas y del aprovechamiento e inversión de los recursos de los asociados, expidió la Circular Externa 001 de 2009, que estableció la posibilidad de que el deudor, que sufra un pérdida en su capacidad de pago, pueda modificar las condiciones iniciales pactadas con la cooperativa para el reembolso del crédito, lo anterior con el fin de cumplir con su obligación. Para hacer efectivo este beneficio, se debe presentar una solicitud de reestructuración del crédito ante la entidad por parte del deudor. (...)"

Así mismo, la Ley 1527 de 2012, por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones, refiere:

"Artículo 1°. Objeto de la libranza o descuento directo. Cualquier persona natural asalariada, contratada por prestación de servicios, asociada a una cooperativa o pre cooperativa, fondo de empleados o pensionada, podrá adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, acreditados con su salario, sus pagos u honorarios o su pensión, siempre que medie autorización expresa de descuento dada al empleador o entidad pagadora, quien en virtud de la suscripción de la libranza o descuento directo otorgada por el asalariado, contratista o pensionado, estará obligado a girar los recursos directamente a la entidad operadora.

Parágrafo. La posibilidad de adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza a través de libranza no constituye necesariamente, a cargo del operador la obligación de otorgarlos, sino que estarán sujetos a la capacidad de endeudamiento del solicitante y a las políticas comerciales del operador".

"Artículo 3°. Condiciones del crédito a través de libranza o descuento directo. Para poder acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley.

(...)

5. Que la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Las deducciones o retenciones que realice el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo".

"Artículo 6°. Obligaciones del empleador o entidad pagadora. Todo empleador o entidad pagadora estará obligada a deducir, retener y girar de las sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados, contratistas, afiliados o pensionados, los valores que estos adeuden a la entidad operadora para ser depositados a órdenes de esta, previo consentimiento expreso, escrito e irrevocable del asalariado, contratista, afiliado o pensionado en los términos técnicos establecidos en el acuerdo que deberá constituirse con la entidad operadora, en virtud a la voluntad y decisión que toma el beneficiario al momento de escoger libremente su operadora de libranza y en el cual se establecerán las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos. El empleador o entidad pagadora no podrá negarse injustificadamente a la suscripción de dicho acuerdo.

La entidad pagadora deberá efectuar las libranzas o descuentos autorizados de la nómina, pagos u honorarios, aportes o pensión de los beneficiarios de los créditos y trasladar dichas cuotas a las entidades operadoras correspondientes, dentro de los tres días hábiles siguientes de haber efectuado el pago al asalariado, contratista, afiliado, asociado o pensionado en el mismo orden cronológico en que haya recibido la libranza o autorización de descuento directo.

Artículo 7°. Continuidad de la autorización de descuento. En los eventos en que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, tendrá la obligación de informar de dicha situación a las entidades operadoras con quienes tenga libranza, sin perjuicio de que la simple autorización de descuento suscrita por parte del beneficiario, faculte a las entidades operadoras para solicitar a cualquier empleador o entidad pagadora el giro correspondiente de los recursos a que tenga derecho, para la debida atención de las obligaciones adquiridas bajo la modalidad de libranza o descuento directo. En caso de que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, para efectos de determinar la prelación si se presentan varias libranzas, la fecha de recibo de la libranza será la de empleador o entidad pagadora original". (Subrayado nuestro).

De conformidad con lo señalado en la Ley 1527 de 2012 se entiende que "el objeto de esta modalidad crediticia es que cualquier persona natural, asalariada o pensionada, pueda adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, respaldados con su salario, sus prestaciones sociales de carácter económico o su pensión, siempre que medie autorización expresa de descuento dada al empleador o entidad pagadora, quien por virtud de la suscripción de la libranza o

descuento directo otorgada por el asalariado o pensionado, estará obligado a girar los recursos directamente a la entidad operadora¹.

De conformidad con la normativa citada se establece que los empleadores no pueden deducir suma alguna de los sueldos de los empleados y trabajadores sin mandamiento judicial o sin orden escrita del trabajador, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos.

Adicionalmente, existen dos límites básicos para los descuentos autorizados por el servidor público, a saber: a) El salario mínimo legal; y b) Aquello que afecte la parte inembargable del salario, frente a lo cual las mismas normas establecen que solamente es embargable la quinta parte de lo que excede el salario mínimo legal.

Por consiguiente, no se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario.

CONCLUSIÓN

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que no es viable efectuar descuentos al empleado o trabajador que afecten el salario mínimo legal vigente o la parte inembargable del salario así hubieren sido autorizados por el mismo, por cuanto como lo dejó establecido la Corte Constitucional las normas referentes a descuentos permitidos son de orden público que deben ser cumplidas por el empleador de manera obligatoria sin que, resulte procedente derivar ningún derecho más allá de lo que ellas permiten, de modo que el límite establecido impide al empleado hacer los descuentos que afecten el mínimo legal vigente.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEÓN
Directora Jurídica

Angélica Guzmán/JFCA/GCJ

600.4.8.

¹ Sentencia C-751/13 de la Corte Constitucional