



# Concepto 043731 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000043731\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000043731

Fecha: 08/02/2021 03:54:41 p.m.

Bogotá D.C.

REF: REMUNERACIÓN. Descuentos. Viabilidad de realizar descuentos de la liquidación final de prestaciones sociales. RAD. 202190000029382 del 20 de enero de 2021.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa que un funcionario público estuvo laborando desde el 01 de enero del año 2020 en la entidad pública, se le pagó la prima de navidad completa por todo el año, antes del 30 de noviembre de 2020 (de manera anticipada), pero después se conoció que el funcionario terminó el contrato durante el mes de diciembre antes del 30 de diciembre de 2020, (por lo cual, no laboró el año civil completo), y por lo tanto ahora hay que liquidarle sus prestaciones sociales definitivas, se pregunta si es correcto descontarle de la liquidación una parte del valor de la prima de navidad proporcional al tiempo no laborado en el año, ya que se le pagó por el año completo y el empleado no laboró los 360 días, me permito manifestarle lo siguiente.

Con relación a los descuentos para los empleados públicos y trabajadores oficiales, el Decreto Ley [3135](#) de 1968 en su Artículo 12, dispuso:

«ARTÍCULO 12º.- *Deducciones y retenciones. 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 fuera de texto)*

De acuerdo a la normativa citada, solamente será procedente descontar de los sueldos del trabajador lo correspondiente a cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria sin que medie un mandamiento judicial o una orden escrita por parte del trabajador.

Así mismo, el Decreto 1848 de 1969, «por el cual se reglamenta el Decreto Ley 3135 de 1968», establece:

«ARTICULO 93. 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 lo 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.

ARTICULO 94. 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».

De la misma manera, 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, establece:

«ARTÍCULO 3º. 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.

2. Que en ningún caso la tasa de interés correspondiente a los productos y servicios objeto de libranza, supere la tasa máxima permitida legalmente.

3. Que la tasa de interés pactada inicialmente sólo sea modificada en los eventos de novación, refinanciación o cambios en la situación laboral del deudor beneficiario, con su expresa autorización.

4. Que para adquirir o alquilar vivienda, el deudor beneficiario podrá tomar un seguro de desempleo, contra el cual eventualmente podrá repetir la entidad operadora en los casos de incumplimiento.

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.

(...)». (Subrayado fuera del texto).

De las normas transcritas es posible concluir que la entidad solamente puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del salario o prestaciones de un empleado cuando medie la correspondiente autorización o el respectivo mandamiento judicial que ordene su pago.

Con fundamento en lo expuesto, y en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que solamente es procedente descontar de la liquidación total de prestaciones sociales las sumas que por mandato judicial se ordenen, o las que expresamente hubiere autorizado el empleado, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:19:34*