



Función Pública

Concepto 118201 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000118201

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000118201

Fecha: 05/04/2021 12:14:07 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: REMUNERACIÓN. Embargos permitidos por la ley del salario de los empleados. RAD.: 20219000164262 del 28-03-2021.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual consulta si en caso de tener un embargo de familia que no alcanza a superar el porcentaje descrito en ley, es decir el 50%, pero si sobrepasa la quinta parte del excedente del salario, se entendería que no pueden ingresar embargos ejecutivos; o en su defecto lo pueden hacer junto con el de familia sin superar el 50%, pues su duda es si el pagador puede ingresar otro embargo, aun sabiendo que el de familia ya supera la capacidad de la 5a parte del excedente del salario mínimo.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto Ley [3135](#) de 1968, por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado, y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales, refiere:

" ARTÍCULO [12](#) 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)

Así mismo, el Decreto [1083](#) de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública, señala:

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.

(Decreto 1848 de 1969, art. 93)

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.

(Decreto 1848 de 1969, art. 94)

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.

(Decreto 1848 de 1969, art. 95)

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.

(Decreto 1848 de 1969, art. 96)

Igualmente, 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”, señala:

“ARTÍCULO 1°. OBJETO DE LA LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO. Cualquier persona natural asalariada, contratada por prestación de servicios, asociada a una cooperativa o precooperativa, 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.

Es pertinente señalar que, inicialmente el proyecto de ley presentado en la cámara de representantes con radicado número 066 de 2010 y 280 de 2011 en el Senado, que dio origen a la Ley 1527 de 2012, contenía el siguiente texto:

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

Nótese que el proyecto incluía de manera explícita las prestaciones sociales para efectos de garantizar los créditos obtenidos y que se pagarían mediante libranza.

Sin embargo, mediante escrito del 26 de enero de 2012, el Presidente de la Republica, objetó el proyecto de Ley por razones de inconveniencia e inconstitucionalidad. La presidencia argumentó principalmente que permitir la afectación de las prestaciones sociales en virtud de una libranza, desnaturaliza la función para la cual fueron concebidas y atenta contra el principio de progresividad en materia laboral. Sobre la inconveniencia, señaló:

"2. Razones de inconveniencia

(...)

No obstante, en contravía de la finalidad de las cesantías, y de la propia institución prestacional, el proyecto de ley que motiva esta objeción dispone en su artículo 1° -y en el artículo 2°- que cualquier trabajador podrá acreditar con su salario y sus prestaciones sociales de carácter

económico, cualquier producto y servicio financiero o bienes y servicios de cualquier naturaleza, por el mecanismo de la libranza.

(...)

La consecuencia directa de esta medida salta a la vista: si la filosofía que inspira esta figura es permitir que el trabajador ahorre un dinero para afrontar la vacancia cuando finaliza la relación laboral –o conservar un dinero para vivienda o educación–, el proyecto de ley que se objeta autoriza que dicho ahorro se utilice como reserva monetaria para el cobro de cualquier obligación adquirida por el trabajador, no importa su naturaleza ni su cuantía.

Con esta autorización, el proyecto de ley desnaturaliza la figura de la cesantía pues convierte el ahorro obligatorio en ahorro voluntario. La norma elimina las limitaciones fijadas por el legislador, destinadas a proteger al trabajador y a su familia. Eliminadas tales restricciones, las cesantías dejan de ser un ahorro de emergencia y se convierte en una cuenta de ahorro común, disponible en cualquier momento y por cualquier motivo.

(...)

3. Razones de inconstitucionalidad

Esta objeción presenta, además, una faceta inconstitucional, que resulta de las mismas razones de inconveniencia: la Corte Constitucional ha establecido que el sistema constitucional de contenido social está fundado, entre otros, en el principio de la no regresividad. Este principio consiste en que las medidas de carácter social, entendidas como reivindicaciones de la clase trabajadora en el escenario de lo público, no pueden desmontarse sin afectación grave del orden constitucional, a menos que exista una razón de orden macroeconómico que justifique la regresión. En este caso, corresponde al órgano que promueve la medida justificar suficientemente la necesidad de reversar un logro que ya hacía parte del patrimonio social de los trabajadores.

Así lo deduce la Corte del artículo 48 de la Constitución Política que, en su inciso segundo precisa que el “Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social” y, entre otras disposiciones, del artículo 2° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, según el cual: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas tanto por separado, como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

Sobre este particular la Corte Constitucional sostuvo:

“... los derechos sociales deben ser desarrollados por el legislador, el cual goza de un amplio margen de libertad para definir su alcance y condiciones de acceso. Sin embargo, esta libertad de configuración dista de ser plena, ya que encuentran límites precisos en tanto (i) no puede desconocer derechos adquiridos y (ii) las medidas que adopte deben estar plenamente justificadas conforme al principio de progresividad.

“Lo anterior implica que cuando el legislador decide adoptar una medida que implica un retroceso en relación a la protección alcanzada por la legislación anterior, debe presumirse la inconstitucionalidad de la medida regresiva, por cuanto el principio de progresividad ordena que prima facie estén prohibidas este tipo de medidas. Pero, como lo ha reiterado la Corte en su jurisprudencia, la constatación de la regresividad de la medida no conduce automáticamente a su inconstitucionalidad. Si bien este tipo de medidas pueden ser constitucionalmente problemáticas por desconocer el principio de progresividad, esto sólo opera como una presunción, prima facie, de su inconstitucionalidad. En consecuencia, para desvirtuar esta presunción es

necesario que la medida sea justificada y además adecuada y proporcionada para alcanzar un propósito constitucional de particular importancia”. (Sentencia T-043 de 2007).

Es claro que la decisión de permitir el retiro de las cesantías con el fin de garantizar cualquier crédito del trabajador, desconoce la finalidad protectora que inspira la intuición y, por tanto, constituye un retroceso en el esquema de protección de los derechos sociales, que además no se encuentra justificado en cuanto a su condición regresiva (...)” (Se subraya).

Con base en las objeciones presidenciales, el texto definitivo de la Ley eliminó del tenor legal la frase “sus prestaciones sociales de carácter económico”.

Sobre el tema de los descuentos autorizados por el empleado, la Corte Constitucional mediante sentencia T-1015 del 30 de noviembre de 2006, Magistrado P. Dr. Álvaro Tafur Galvis, señaló lo siguiente:

“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 nuestro)

Posteriormente, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, en sentencia del 10 de julio de 2014, con Ponencia del Consejero Marco Antonio Velilla Moreno, dentro del proceso con radicado 54001-23-33-000-2014-00101-01, Acción de Tutela, efectuó un análisis de los descuentos procedentes y sobre ello indicó:

VII.1.3. La protección legal y constitucional del salario mínimo. Las generalidades de los descuentos, embargos salariales y libranzas. Los límites y parámetros para la materialización de descuentos directos sobre los ingresos de una persona

En guarda del salario mínimo tanto el legislador como la jurisprudencia constitucional han fijado una serie de pautas a través de las cuales se imponen límites a la facultad de los jueces, acreedores, empleadores y otros, para afectar o gravar el salario de una persona.

Los descuentos permitidos son: i) los realizados con ocasión de una orden judicial (embargo del salario); ii) los dispuestos por ministerio de la ley; y iii) los autorizados por el trabajador y créditos por libranza (descuentos directos).

-Descuentos realizados con ocasión de una orden judicial. Embargo del salario

Encuentran sustento en los artículos 513 y 684 del Código de Procedimiento Civil y en los artículos 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo. En virtud de ellos los jueces pueden ordenar como medida cautelar el embargo de salario de un trabajador deudor moroso de un

tercero. Se trata de un procedimiento que no surge de la voluntad del trabajador ni requiere de su autorización.

Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo prevé como límites la inembargabilidad del salario mínimo legal o convencional y solo el embargo de la quinta parte de lo que exceda al salario mínimo. Empero, como excepción a esta regla general se establecen las deudas en favor de cooperativas y las acreencias por alimentos, casos en los cuales se puede embargar el salario hasta en un 50%. Para que dichos descuentos se lleven a cabo, tal como ya se dejó expuesto, se debe contar con la intervención de un juez que profiera la orden.

Al punto la Corte Constitucional precisa que el funcionario judicial debe verificar con exactitud cuál es el ingreso efectivamente percibido, pues pese a que una persona reciba como salario determinada suma de dinero, en el pueden concurrir diferentes tipos de descuentos que ocasionan la disminución del monto a embargar. Así las cosas, por ejemplo, si una persona tiene como salario un millón de pesos, pero por descuentos de ley y otros termina recibiendo setecientos mil pesos, este último será el valor que el juez deberá tener como base para realizar el embargo. En caso contrario, las protecciones consagradas en los artículos 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo carecerían de valor.

De lo expuesto emergen dos reglas claras a saber: 1ª) el salario mínimo es inembargable y aun así, la única parte embargable es la quinta parte de lo que exceda del salario mínimo. 2ª) Cuando se trate de cobros por obligaciones alimentarias o en favor de una cooperativa, el límite será de 50% de cualquier salario, es decir incluido el mínimo. 3ª) Debe mediar la orden de un juez para que sea procedente realizar el descuento.

-Descuentos de ley

Son los previstos por disposición legal que debe observar el empleador destinados a cubrir, en buena parte, prestaciones sociales y otros beneficios para el trabajador, tales como cuotas sindicales y de cooperativas, pago de multas, retención en la fuente, etc. En todo caso el límite de tales descuentos es, nuevamente, el salario mínimo.

-Descuentos autorizados por el trabajador y créditos por libranzas

Vienen regulados por el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo - CST. Además, dentro de esta modalidad, existen otros cobros autorizados por el trabajador que se dan con ocasión de los créditos de libranza, ahora reglamentados por norma especial cual es la Ley 1527 de 27 de abril del año 2012.

Esta clase de descuentos se originan en la voluntad del trabajador, sin que medie ninguna orden judicial. Sin embargo encuentran un límite en el numeral 2º del artículo 149 del CST según el cual NO “se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley”

Al punto, la Corte Constitucional explica que

“...el límite de los descuentos autorizados por el trabajador es el mismo que el de los embargos pero con la diferencia que en este caso, de ninguna manera, es posible afectar el salario mínimo pues su causa es la voluntad del trabajador. Y es que no podía ser de otra manera pues si se permitiera sobrepasar este tope se estaría contrariando el artículo 53 de la Constitución dado que el trabajador sí podría renunciar a sus derechos, a pesar de estar consagrados en la ley laboral como aquellos que son mínimos e irrenunciables. En el caso de los embargos la situación es distinta pues allí el trabajador no renuncia a sus derechos sino que se descuenta por voluntad de un juez.”. Negrillas fuera del texto.¹¹

De lo expuesto, -en cuanto a los descuentos permitidos al salario de un trabajador-, la Corte Constitucional fijó las siguientes reglas jurisprudenciales, así:

“...se pueden extraer varias reglas aplicables a los límites y parámetros para aplicar descuentos directos sobre los ingresos de una persona. En primer lugar (i), los descuentos directos deben respetar los máximos legales autorizados por la ley. En segundo lugar ii), existe un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital cuando (ii.1) entre el salario y la persona exista una relación de dependencia, es decir, que sea la única fuente de ingresos; (ii.2) que de sus ingresos dependa su familia; y finalmente ii.3), cuando se trate de personas de la tercera edad, por su condición de sujetos de especial protección, existen mayores probabilidades de lesión. Adicionalmente (iii), de ninguna manera es posible descontar más allá del mínimo legal vigente, salvo que se trate de embargos por deudas con cooperativas y por alimentos. En esos casos, su máximo será del cincuenta por ciento (50%). Por su parte, (iv) el responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador.¹²

Por último cabe advertir que la expedición de la Ley 1527 de 27 de abril de 2012 cambió el panorama de los descuentos directos en cuanto a sus límites, establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, pues en el numeral 5° del artículo 3° dispone que dentro de los requisitos para otorgar un crédito en la modalidad de descuento directo, es indispensable 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”. Es decir, es posible descontar hasta la mitad del salario del trabajador, incluso del salario mínimo, al tenor literal de esta disposición. (...).

Ahora bien, la Ley 1564 de 2012 “Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones”, sobre los embargos señala:

“Artículo 593. Embargos.

Para efectuar embargos se procederá así:

9. El de salarios devengados o por devengar se comunicará al pagador o empleador en la forma indicada en el inciso primero del numeral 4 para que de las sumas respectivas retenga la proporción determinada por la ley y constituya certificado de depósito, previniéndole que de lo contrario responderá por dichos valores.

(...).” (Se subraya).

De acuerdo con lo expuesto, podemos extraer las siguientes premisas:

1. Los descuentos que puede efectuarse a un servidor públicos son:

- Los realizados con ocasión de una orden judicial (embargo del salario);
- Los dispuestos por ministerio de la ley
- Los autorizados por el trabajador y créditos por libranza (descuentos directos), siempre dentro de los límites señalados en la Ley.

2. El salario mínimo es inembargable y aun así, la única parte embargable es la quinta parte de lo que exceda del salario mínimo.

3. Cuando se trate de cobros por obligaciones alimentarias o en favor de una cooperativa, el límite será de 50% de cualquier salario, es decir incluido el mínimo. Debe mediar la orden de un juez para que sea procedente realizar el descuento.

4. Los jueces tienen la facultad de ordenar los descuentos, conforme a lo señalado por la Ley, vale decir, sobre salarios (no prestaciones) y con los topes señalados en la norma.

De acuerdo con la Cartilla explicativa sobre el manejo de las libranzas, emitida por las Superintendencias Financiera, de Sociedades y de la Economía Solidaria, la definición de libranza es “la autorización que le da el asalariado o pensionado a su empleador o entidad pagadora para que realice un descuento de su salario o pensión con el objeto de que el mismo sea girado a favor de las entidades operadoras para atender los productos, bienes y servicios objeto de libranza”.

Según el contenido de dicha cartilla, pueden otorgar créditos de libranza, además de los establecimientos de crédito vigilados por la Superintendencia Financiera, los patrimonios autónomos conformados en desarrollo de un contrato de fiducia mercantil, las sociedades comerciales, cooperativas, precoperativas, las cajas de compensación, los fondos de empleados, los institutos de fomento y desarrollo (Infis) y las sociedades o asociaciones mutuales.

Así mismo señala que, el solicitante tiene una serie de derechos, como el de escoger libre y gratuitamente cualquier entidad operadora para efectuar operaciones de libranza, así como aquella a través de la cual se realiza el pago de su nómina, honorarios o pensión, y el de estar protegidos por las normas de protección al consumidor que le sean aplicables, entre otros; y en cuanto a las obligaciones de los establecimientos en donde se solicita el crédito, está la de informar al usuario el monto de la cuota, la tasa de interés, el número de cuotas periódicas en que se realizará el pago y la tasa de interés moratorio, en caso de incumplimiento.

En este orden de ideas, hay que tener en cuenta que, según lo señalado en la Ley 1527 de 2012 “¹el 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 por el empleado o pensionado 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 operadora.

De acuerdo con la normativa y jurisprudencia transcrita es viable establecer que, los descuentos autorizados legalmente por libranza operan sobre el salario, no sobre las prestaciones sociales; en este sentido, es importante recordar las acepciones de “salario” y “prestaciones sociales”: las prestaciones sociales constituyen pagos que el empleador hace al trabajador, directamente o a través de las entidades de previsión o de seguridad social, en dinero, especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador originados durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencian de los salarios en que no retribuyen directamente los servicios prestados.

Es necesario tener en cuenta que, el numeral 5 del artículo 3 de la Ley 1527 de 2012 señala 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; y 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 (numeral 2, artículo 149 Código Sustantivo del Trabajo), y no se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

En este orden de ideas es importante resaltar que, 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; de tal forma que, no puede el empleador deducir ni retener suma alguna sobre el salario frente a lo cual no exista mandamiento judicial o que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado, y los jueces de la república están facultados para ordenar el embargo de los salarios en la proporción que indique la Ley.

Es importante resaltar que, la intención del legislador respecto a la Ley 1527 de 2012, fue sustraer de manera explícita las prestaciones sociales de la norma que reglamentan las libranzas, por las objeciones realizadas por el Presidente de la República. Así las cosas, se infiere que los

descuentos para los empleados públicos, recaen únicamente sobre los salarios de los mismos, trátase de libranza, descuentos de ley, autorizados por el servidor o por orden judicial, y sólo podrán realizarse en los porcentajes autorizados por la normativa vigente.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica y acorde con lo dispuesto en la normativa vigente y la jurisprudencia transcrita, es inembargable el salario mínimo legal vigente, y la única parte embargable de éste es la quinta parte de lo que exceda del mismo; pero por mandamiento judicial será embargable hasta la mitad del salario para el pago de las pensiones alimenticias y/o a favor de cooperativas, incluido el salario mínimo legal vigente, y en esa forma los descuentos se deberán ajustar a los topes indicados según la ley.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página webwww.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Sentencia C-751/13 de la Corte Constitucional.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:27:40