



## Concepto 179361 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000179361\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000179361

Fecha: 28/05/2021 12:02:04 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: BIENESTAR SOCIAL – Programas. ¿Es procedente realizar descuentos de ley a los planes de bienestar y estímulos que se otorgan a los empleados públicos? Radicación No. 20219000209722 del 28 de abril de 2021.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es procedente realizar descuentos de ley a los planes de bienestar y estímulos que se otorgan a los empleados públicos, me permito informarle que:

Con el fin de atender su consulta, se considera procedente indicar que el Decreto [1227](#) de 2005, fue compilado en el Decreto [1083](#) de 2015, en su Artículo [2.2.10.5](#), el cual establece lo siguiente:

*“ARTÍCULO 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:*

- 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
- 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

*Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.*

Por otra parte, respecto de los descuentos sobre el salario de los servidores públicos, el Decreto Ley [3135](#) de 1968<sup>1</sup>, dispuso:

*“ARTÍCULO 12. Deduciones 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.” (...)* (Subraya fuera de texto).

Por su parte, la Ley 1429 de 2010 “Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”, respecto de los descuentos prohibidos estableció:

*“ARTÍCULO 149. Descuentos prohibidos.*

*(...)*

*2. Tampoco 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...”*

De acuerdo con las normas en cita, por mandato legal el empleador sólo podrá efectuar descuentos de los salarios y prestaciones de los trabajadores, cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene y, cuando lo autorice expresa y claramente el empleado, en todo caso, respetando las normas que señalan los límites de estos.

Sobre el tema, 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)

En virtud de lo anterior, no puede el empleador deducir ni retener suma alguna sobre el salario o las prestaciones frente a la cual no exista mandamiento judicial o que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado, en el marco de lo permitido por la ley.

Se considera importante destacar que las entidades u organismos públicas podrán, mediante acto administrativo, reglamentar o condicionar la asistencia a eventos de capacitación a la previa suscripción de carta de compromiso, en la que el empleado se compromete a recibir la capacitación y cumplir función multiplicadora en la respectiva entidad.

Por lo anterior y de acuerdo con su consulta, esta Dirección Jurídica considera que la norma no establece que se deba realizar algún tipo de descuento de ley al momento de que se reconozcan este tipo de programas.

Frente a su segunda consulta, relacionada con si *“existe un limite de dinero para otorgar un incentivo pecuniario y al momento de recibir un incentivo pecuniario un funcionario de cargo asesor este valor otorgado debe ser reportado en el informe exógena ante la DIAN”*, me permito informarle que este departamento no es competente para resolverla, por tanto, esta pregunta fue remitida a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, lo anterior de conformidad con el Estatuto Tributario y el Artículo Artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Respecto a su última pregunta, relacionada con que, si a los empleados nombrados en provisionalidad se les pueden otorgar algún tipo de incentivos, me permito indicarle que de conformidad con la norma arriba transcrita y dado el carácter transitorio de este tipo de empleados (provisionales) al, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, 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 y normativa relacionados con el tema.

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

Proyecto: Sandra Barriga Moreno

Revisó y aprobó: Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

1. 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

---

*Fecha y hora de creación: 2025-06-17 10:50:56*