

**Función Pública**

Concepto 224581 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000224581

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000224581

Fecha: 21/06/2022 10:33:26 a.m.

Bogotá D.C.

REF:REMUNERACIÓN. Descuentos. Rad: 20229000196742 del 11 de mayo de 2022.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta sobre situaciones relativas a descuentos de nómina; al respecto es pertinente señalar:

Sea lo primero indicar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación, por lo tanto no somos competentes para pronunciarnos la legalidad de las actuaciones de las entidades, estas declaraciones le corresponden a los Jueces de la República.

La resolución de los casos particulares, como resulta apenas obvio, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, y además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

No obstante, a manera de información se enuncia lo siguiente:

El Decreto [1083](#) de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", respecto a los descuentos, señaló:

"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.

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.

En los demás casos, solamente es embargable la quinta parte de lo que exceda del valor del respectivo salario mínimo legal. (Se subraya)."

Al tenor de lo anterior transcrito, se infiere que las deducciones están regladas por la norma, indicando los topes permitidos de descuentos y la protección del salario mínimo legal, salvo en las excepciones contenidas en el artículo 2.2.31.8.

Por otra parte, es necesario traer a colación la sentencia T-891 de 2013, que sobre el particular menciona:

"De conformidad con los artículos 513 y 684 del código de procedimiento civil, y los artículos 154, 155 y 156 del código sustantivo del trabajo, los jueces pueden ordenar como medida cautelar el embargo del salario de un trabajador. Cuando una persona por diversas circunstancias se convierte en deudor moroso de un tercero, este último tiene la posibilidad de acudir a un proceso judicial y solicitarle al juez de conocimiento que ordene le embargue una parte del salario. El juez oficiará al empleador para que los descuentos sean consignados a expensas del juzgado.

De acuerdo con ello, esta clase de descuentos no surgen por la voluntad del trabajador. Es más, no existe autorización del trabajador. El legislador entendió que la falta de consentimiento del deudor no puede convertirse en un obstáculo para que una autoridad judicial, investida de poder público, pueda decretar medidas cautelares sobre sus bienes (incluso su salario). El fundamento de esta clase de descuentos es el poder coercitivo del juez y no la renuncia de un derecho.

En este orden de ideas, los artículos 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo, consagran los límites del embargo del salario de un trabajador. Así, el artículo 154 establece la regla general según la cual "no es embargable el salario mínimo legal o convencional". En otras palabras, en principio, de ninguna manera es posible que se afecte el salario mínimo. En consecuencia, los jueces solo pueden embargar "el excedente del salario mínimo mensual (...) en una quinta parte" (Artículo 155 Código Sustantivo del Trabajo). Esto quiere decir que la protección no solo recae sobre el salario mínimo sino también en una porción de lo que lo excede pues solo la quinta parte es cautelable.

En este orden de ideas, hasta ahora, el juez solo podría ordenar el embargo de la quinta parte de lo que exceda el salario mínimo. Más de allí, la legislación laboral y la Sentencia C-710 de 1996 lo prohíben. No obstante, existen dos excepciones a estos mandatos que son deudas en favor de cooperativas y acreencias por alimentos. En efecto, el artículo 156 del código sustantivo del trabajo establece que "todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil".

Del artículo antes señalado, surgen varias reglas. En primer lugar (i), dispone que toda clase de salario puede ser embargado (incluso el salario mínimo) (ii) hasta en un cincuenta por ciento (50%), siempre y cuando (iii) se dé con ocasión de deudas en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir acreencias alimentarias. Allí las excepciones a la inembargabilidad del salario mínimo [27].

Ahora bien, esta Sala reitera nuevamente que esta modalidad de descuentos se da con ocasión de una orden judicial. Por tanto, es indispensable la mediación de un juez para que, a través de medidas cautelares, se pueda descontar más allá del salario mínimo. Lo anterior, pues de conformidad con el artículo 53 superior, el trabajador no puede renunciar a un mínimo de derechos de los cuales es titular. Como se aprecia, en este tipo de descuentos, no media la voluntad del trabajador y por este motivo no se está renunciando a nada. Quien da la orden para realizar

los cobros es un juez de la república.

Adicionalmente, la Corte resalta que el juez de conocimiento y que decide ordenar la cautela del salario del trabajador, debe verificar con exactitud cuál es el ingreso efectivamente percibido por el empleador. A pesar que una persona reciba como salario determinada suma de dinero, en el pueden concurrir diferentes tipos de descuento que ocasionan la disminución del monto a embargar. 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 contenido.

En síntesis, esta clase de descuentos están regulados por el artículo 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo, y presuponen la mediación de un juez. Solo son aplicables cuando a través de un embargo, el juez ordena el descuento. En todo caso, no es posible descontar la totalidad del ingreso del trabajador. Como regla general, el salario mínimo es inembargable y aun así, la única parte embargable es la quinta parte de lo que exceda el salario mínimo. Cuando se trate de cobros por obligaciones alimentarias o en favor de una cooperativa, el límite será el cincuenta (50%) de cualquier salario. De cualquier forma, debe mediar la orden de un juez para que sea procedente realizar el descuento."

Expuesto lo anterior, procede esta Dirección Jurídica a responder sus interrogantes de la siguiente manera:

Cuáles son los límites para la retención del salario por concepto de orden judicial?

R/ De conformidad con el artículo 2.2.31.8. del Decreto 1083 de 2015, se puede retener hasta un 50% para cubrir pensiones alimenticias, lo mismo que para satisfacer obligaciones impuestas por la ley para la protección de la mujer y los hijos, en los demás casos, sólo es embargable la quinta parte de lo que exceda del valor respectivo salario mínimo legal.

Cuáles son las sanciones que la ley fija para el empleador cuando procede a retener el salario violentando los límites?

R/ Este Departamento Administrativo no cuenta con la facultad legal para calificar la conducta oficial de quien ejerce función pública, ni cuenta con la competencia legal para determinar la responsabilidad de los servidores públicos, dicha competencia es propia de las Oficinas de Control Disciplinario Interno, de las Personerías Municipales y de la Procuraduría General de la Nación.

Puede el servidor público, que fue objeto de esa retención ilegal reclamar una indemnización que establece el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo?

R/ Este departamento administrativo no tiene competencia para decidir sobre los casos particulares, se reitera que es una facultad intrínseca del nominador en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y detallada la situación particular de su personal, y además, en virtud de los principios de especialización presupuestal y de la autonomía administrativa es el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Cuáles son las líneas jurisprudenciales que tiene la Corte Constitucional y el H Consejo de Estado, frente a las sanciones e indemnización, por retención del salario cuando se supera los límites de la Ley?

Frente al particular, adjuntamos el link de la relatoría de la Corte Constitucional <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>, y del Consejo de Estado <https://consejodeestado.gov.co/buscador-de-jurisprudencia2/index.htm>, para que pueda verificar los pronunciamientos de las altas cortes frente al caso de consulta.

Para mayor información 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 [/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: Juanita Salcedo Silva

Revisó: Harold Herreño S.

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 15:16:55