



Función Pública

Concepto 001701 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000001701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000001701

Fecha: 06/01/2026 09:23:18 a.m.

Referencia: Tema: PRESTACIONES SOCIALES Subtema: Auxilio de Cesantías. Radicado 20252060750522 del 21 de noviembre de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública,

El Departamento Administrativo de la Función Pública recibió la comunicación de la referencia, mediante la cual Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas reitera la siguiente la siguiente consulta:

"(...) ¿Puede la UBPD efectuar la retención o el descuento del valor de las cesantías de un/a servidor/a público, cuando exista una orden judicial de embargo que expresamente disponga su afectación, o dicha medida solo puede recaer sobre salarios y no sobre prestaciones sociales?." (Sic)

Al respecto me permito informarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹, 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 anterior, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

De esta manera, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares, declarar ni negar derechos; intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante, teniendo en cuenta que el contenido de la presente consulta es el mismo que el del Radicado No. 20259000662782, fechado el 6 de octubre de 2025, resulta procedente reiterar la respuesta² previamente brindada.

Atendiendo la situación fáctica expuesta en la consulta, para efectos de abordar el tema, es oportuno recordar la noción de salario y de prestación social:

SALARIO: "Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales." (Corte Constitucional, sentencia C-521 de 1995)

PRESTACION SOCIAL: "Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios y otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecidas en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación del trabajo o con motivo de la misma". (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de julio 18 de 1995.)

De acuerdo con la noción de salario contenida en la sentencia C-521 de 1995, emitida por la Corte Constitucional y el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978, el salario está compuesto por todo lo que devenga o perciba el trabajador en forma habitual a cualquier título y que implique retribución ordinaria y permanente de servicios, sin importar la designación que se le dé, tales como primas o bonificaciones, quedando excluidos de dicha noción de salario, las prestaciones sociales.

Frente a los descuentos permitidos legalmente y autorizados por el servidor público, es necesario traer a su conocimiento las previsiones del Decreto Ley 3135 de 19683, el cual prevé:

"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)

Aunado a la normativa expuesta, el Decreto 1083 de 20154, frente al tema objeto de consulta, estableció:

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)

Continuando con el análisis, es importante recordar que el proyecto de ley inicialmente 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 2012⁵, 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 la autorización expresa de descuento dada al empleados o entidad pagadora.

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

"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 revertir 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”.

Aunado a lo abalizado renglones atrás, es necesario traer a su conocimiento 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 [26].

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 [28].

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.”

Se extrae de la normativa y jurisprudencia antes mencionadas, que los descuentos efectuados sobre los salarios de un servidor público, deben estar expresamente autorizados y definidos por la Ley.

Por tanto, dando respuesta a su interrogante el salario de un trabajador puede ser embargado hasta el equivalente del 50% del mismo cuando se trate de obligaciones alimentarias, caso en el cual y previo mandamiento judicial, se deberá descontar y consignar a órdenes del Juzgado, hasta el 50% de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, luego de las deducciones de ley.

De igual manera se considera que las entidades deben realizar todas las acciones necesarias para dar cumplimiento a los pronunciamientos proferidos por los distintos Despachos Judiciales en relación con las medidas de embargo, y solamente hasta que exista un oficio levantando las medidas cautelares es que las entidades deberán suspender los descuentos ordenados.

Por tanto, la entidad deberá dar cumplimiento a la orden judicial, para lo cual deberá realizar el estudio correspondiente frente a la prelación de créditos, es decir, identificar las clases de embargo, por ejemplo, los de alimentos son créditos de primera clase, para esto se determinará la clase de crédito como lo expone los artículos 465 y 593 del Código General del Proceso.

De conformidad con lo previamente analizado, es pertinente concluir que no solo los salarios pueden ser objeto de embargo, pues las cesantías, también pueden ser afectadas excepcionalmente⁶, siempre que exista orden judicial expresa y que la medida se enmarque en las causales previstas por la ley, como las obligaciones alimentarias, los créditos con cooperativas o, en el marco de las decisiones adoptadas en procesos de

liquidación de sociedad conyugal o de unión marital de hecho. En tales eventos, están obligadas a dar cumplimiento integral a la orden judicial dentro de los límites y porcentajes establecidos por la normativa y la respectiva orden judicial.

En consecuencia, no se advierte contradicción en los conceptos referidos en su consulta, en el entendido que las preguntas planteadas, se formularon indicando un contexto distinto.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», en el cual podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Director Jurídico (E)

Datos de quien Proyectó Diana C Rodriguez Ramírez-Dirección Jurídica
Datos de quien Revisó
Datos de Vo.Bo. Oscar Eduardo Merchán Álvarez - Dirección Jurídica -
Código TRD 11602

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2 Radicado No.: 20256000554361 radiada 18/11/2025

3 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

4 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

5 Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones

6 Código Sustantivo del Trabajo: CAPITULO II. INEMBARGABILIDAD. ARTICULO 344. PRINCIPIO Y EXCEPCIONES.

1. Son inembargables las prestaciones sociales, cualquiera que sea su cuantía.

2. Exceptúense de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las

pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y concordantes del Código Civil, pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 21:48:13