



Función Pública

Concepto 74051 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000074051

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000074051

Fecha: 04/05/2015 10:19:02 a.m.

Bogotá D.C.

REF: VARIOS.- Obligación de dar cumplimiento a las órdenes judiciales de embargo de salarios RAD.: 20159000052562 de fecha 18 de Marzo de 2015.

En atención a su escrito de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO

¿En caso de embargo judicial al salario de un trabajador oficial, es viable el descuento sobre prestaciones sociales y primas extralegales?

FUENTES FORMALES Y ANALISIS

Con el fin de atender su planteamiento jurídico, es preciso atender lo preceptuado en el Decreto Ley 3135 de 1968, la Ley 1429 de 2010, Sentencia T-1015 del 30 de noviembre de 2006, emitida por la Corte Constitucional, el artículo 681 del Código de Procedimiento Civil.

ANALISIS

Con el fin de atender su planteamiento jurídico, es preciso señalar que respecto a los descuentos sobre el salario de los servidores públicos, el Decreto Ley 3135 de 1968¹ en su artículo 12, dispuso:

“ARTÍCULO 12. 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. (...)” (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 los mismos.

Sobre el tema, la Corte Constitucional mediante sentencia T-1015 del 30 de noviembre de 2006, Magistrado P. Dr. Alvaro 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, ahora bien, en caso de que el empleado tenga

comprometida a favor de terceros sumas de dineros y sobrevenga un embargo judicial con el que se supera el porcentaje máximo a descontar, la administración deberá dar cumplimiento a la orden judicial de embargo y suspender los descuentos que a favor de terceros haya autorizado el empleado.

Por otra parte, respecto del procedimiento que debe surtir para la práctica de un embargo de salario, el [Código de Procedimiento Civil](#), en el artículo 681, numeral 10º establece:

“ARTÍCULO 681º. Modificado. D .E. 2282/89, art. 1º, núm. 339. Embargos. Para efectuar los embargos se procederá así: (...)

10. El de salarios devengados o por devengar, se comunicará al pagador o empleador en la forma indicada en el Inciso primero del numeral 4º, para que de las sumas respectivas retenga la proporción determinada por la ley y haga oportunamente las consignaciones a órdenes del Juzgado, previniéndole que de lo contrario responderá por dichos valores e incurrirá en multa de dos a cinco salarios mínimos mensuales....”

De acuerdo con todo lo anterior, se puede establecer que siempre que preceda orden judicial de embargo, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación la administración deberá dar cumplimiento en los términos que indique la orden del Juez; es decir, que en caso de embargo, la administración no debe aguardar la autorización del empleado para hacer efectiva una orden judicial.

Ahora bien, respecto al alcance de los términos “salario” y “prestación social”, la Corte Constitucional en la sentencia C-521 de 1995, ha señalado:

“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.)

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.”

Adicionalmente, el Decreto 190 de 2003, “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002”, en el artículo 1º define:

“1.2 Asignación básica: Remuneración fija u ordinaria que recibe mensualmente el empleado público sin incluir otros factores de salario y que, por ley, es la que corresponde a cada empleo según la denominación y grado dentro del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos.”

CONCLUSIONES

Con fundamento en lo expuesto y atendiendo puntualmente su consulta para efectos del embargo al que se refiere en su consulta, es viable manifestar que la administración debe dar estricto cumplimiento a la orden impartida por un Juez de la República, salvo que sobre el salario del empleado recaigan otros embargos por alimentos o embargos por cooperativas los que según el artículo 144 de la Ley 79 de 1988 tienen prelación sobre las obligaciones civiles.

En caso de embargo de salarios ordenado por un Juez de la República, la entidad está en la obligación de dar cumplimiento a dicha orden judicial, sin que se requiera autorización por parte del empleado para ello, en consecuencia, la administración deberá sujetarse a los términos del respectivo fallo judicial, atendiendo los límites que se establecen en las normas y que han sido tratados en el presente concepto.

En consecuencia, si una vez aplicado el descuento por embargo que ordena un Juez de la República la administración advierte que se supera el porcentaje máximo permitido por la ley, la entidad deberá proceder efectuar los descuentos respectivos en los porcentajes establecidos en las normas que se han dejado indicadas.

Ahora bien, como ya se advirtió, la administración deberá dar estricto cumplimiento a la orden impartida por el Juez de la República, en ese sentido, en caso de dudas respecto de las sumas de dinero objeto de embargo, se considera pertinente que mediante escrito solicite aclaración al respectivo Juez que ordenó el embargo.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

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

Harold Herreño/ JFCA/GCJ-601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:20:16