



## Concepto 42211 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000042211\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000042211

Fecha: 13-02-2019 03:18 pm

Bogotá D.C.

REF.: REMUNERACIÓN. Orden de prioridad de descuentos del salario cuando se presenta concurrencia de varias solicitudes de descuentos por fallos judiciales. RAD.: 20192060003762 del 08-01-19.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si ante la concurrencia de varias órdenes judiciales de descuentos del salario de un empleado previo el embargo respectivo, una vez que terminó la orden de embargo por alimentos a un servidor público, en qué orden deberá la administración proceder a efectuar los descuentos por las órdenes de embargos que aún existen sobre el salario de dicho servidor, 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, señala:

"ARTICULO 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)*

Por otra parte, el artículo 93 del Decreto [1848](#) de 1969, establece:

"ARTÍCULO 93º. 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 en particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación, y

b) Cuando lo 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 en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada". (Se subraya).

ARTICULO 94. 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.

ARTICULO 95. INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL. No es embargable el salario mínimo legal, excepto en los casos a que se refiere el artículo siguiente.

ARTICULO 96. 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 artículo 411 del 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."

Así mismo, la Ley 79 de 1988, "Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa" señala:

"ARTÍCULO 142. Toda persona, empresa o entidad pública o privada estará obligada a deducir y retener de cualquier cantidad que haya de pagar a sus trabajadores o pensionados, las sumas que estos adeuden a la cooperativa, y que la obligación conste en libranza, títulos valores, o cualquier otro documento suscrito por el deudor, quien para el efecto deberá dar su consentimiento previo.

**PARÁGRAFO.** Las personas, empresas o entidades obligadas a retener deben entregar las sumas retenidas a la cooperativa, simultáneamente con el pago que hace el trabajador o pensionado. Si por su culpa no lo hicieren, serán responsables ante la cooperativa de su omisión y quedaran solidariamente deudoras ante ésta de las sumas dejadas de retener o entregar, junto con los intereses de la obligación contraída por el deudor

**ARTÍCULO 143.** Para los efectos del artículo anterior, prestará mérito ejecutivo la relación de asociados deudores, con la prueba de haber sido entregada para el descuento con antelación de por lo menos diez días hábiles.

**ARTÍCULO 144.** Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos." (Subrayado fuera de texto)

En este mismo sentido, el Consejo de Estado<sup>[1]</sup> consideró respecto de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, y su aplicación a los servidores públicos en materia de descuentos, teniendo en cuenta lo siguiente:

"(...)

Se considera como "mínimo vital", el ingreso esencial, necesario e insustituible que requiere una persona para suplir sus necesidades básicas y poder mantener una subsistencia en condiciones de dignidad y justicia, para ella y su familia el cual no puede equipararse con la expresión "salario mínimo", contenida en las normas laborales, pues éste tan sólo es el margen de la proporción mínima que debe pagarse atendiendo las condiciones allí establecidas<sup>2</sup>

Para proteger el mínimo vital a través de la acción de tutela es necesario que el interesado acredite las circunstancias en las que sustenta la afectación de aquél, es decir, no basta la simple manifestación de que la persona se encuentra imposibilitada para suplir sus necesidades básicas, máxime si de los hechos expuestos en la solicitud de amparo se infiere que percibe un salario o cuenta con una fuente de ingresos.

En el asunto sub exámine el accionante alega que por los descuentos que se le practican a su salario, el cual es su única fuente de recursos económicos, por las múltiples obligaciones que ha contraído con cooperativas y entidades financieras, recibe una suma inferior a \$500.000, cantidad de dinero que es insuficiente para garantizar su mínimo vital y atender las necesidades básicas de su familia (folio 20).

(...)

En efecto, aunque como se evidenció, no está probada la existencia de un perjuicio irremediable, resulta necesario precisar si en el sub lite los descuentos que practica la accionada al salario del actor se avienen a las normas del Código Sustantivo del Trabajo (CST), preceptivas que por ser de orden público no pueden ser desconocidas<sup>3</sup>

El artículo 149 [1] del CST prohíbe los descuentos de salarios realizados por decisión unilateral del empleador; no obstante, cuando se trata de descuentos de cooperativas y cajas de ahorro, entre otros, no se requiere del consentimiento del trabajador, por cuanto en estos casos el empleador está obligado a realizar las rebajas salariales aun cuando no exista autorización escrita (Art. 150 ibídем)<sup>4</sup>

El mismo artículo 149 [2] proscribe todo descuento del salario, cuando: a) el monto de la rebaja afecte el salario mínimo legal o convencional; b) el monto de la rebaja afecte la parte declarada inembargable por la ley; o c) el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en 3 meses. En sentido contrario, todo descuento que se encuentre dentro de los límites señalados es posible jurídicamente y opera por decisión voluntaria del trabajador y sin necesidad de procedimientos adicionales.

La restricción para los descuentos que exceden el límite legal no es absoluta; la excepción se encuentra en el artículo 151 del CST, que permite

descuentos por encima de los límites anotados siempre y cuando se obtenga autorización del inspector del trabajo, previa solicitud conjunta del trabajador y empleador.

En cuanto al límite a los descuentos cuento se trata de cooperativas y pensiones alimenticias, se debe precisar que la parte del salario inembargable conforme con el artículo 149 [2] ibídem es diferente en relación con los demás créditos, por cuanto, mientras que para éstos sólo es embargable la quinta parte de lo que excede el mínimo legal, para cooperativas y pensiones alimenticias es embargable hasta el 50% del salario (art. 156 CST)<sup>5</sup>

Coherentemente, conforme con el citado artículo 149 [2] que establece como límite del descuento, -además del monto declarado inembargable por la ley-, el salario mínimo legal, es claro que si las normas permiten el embargo del salario hasta el 50% cuando se trata de crédito de cooperativas y pensiones alimentos, de igual forma deben permitir el descuento de aquel porcentaje cuando el trabajador así lo autoriza voluntariamente. Lo anterior, por cuanto las razones que favorecen el crédito cooperativo y las pensiones alimenticias en materia de embargos de salario no encuentran distinción frente a las razones del descuento que pueda ocurrir por la autorización del trabajador para dicho fin<sup>6</sup>. (Subrayado original).

(...)

En efecto, la Superintendencia de la Economía Solidaria, entidad encargada de la supervisión de la actividad financiera de las cooperativas y del aprovechamiento e inversión de los recursos de los asociados, expidió la Circular Externa 001 de 2009, [2.4.3.] que estableció la posibilidad de que el deudor, que sufra un pérdida en su capacidad de pago, pueda modificar las condiciones iniciales pactadas con la cooperativa para el reembolso del crédito, lo anterior con el fin de cumplir con su obligación. Para hacer efectivo este beneficio, se debe presentar una solicitud de reestructuración del crédito ante la entidad por parte del deudor. (...)"

Así mismo, 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 1º. 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 3º. 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 realicen 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.

La entidad pagadora deberá efectuar las libranzas o descuentos autorizados de la nómina, pagos u honorarios, aportes o pensión de los beneficiarios de los créditos y trasladar dichas cuotas a las entidades operadoras correspondientes, dentro de los tres días hábiles siguientes de haber efectuado el pago al asalariado, contratista, afiliado, asociado o pensionado en el mismo orden cronológico en que haya recibido la libranza o autorización de descuento directo.

(...)"

**ARTÍCULO 7º. CONTINUIDAD DE LA AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO.** En los eventos en que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, tendrá la obligación de informar de dicha situación a las entidades operadoras con quienes tenga libranza, sin perjuicio de que la simple autorización de descuento suscrita por parte del beneficiario, faculte a las entidades operadoras para solicitar a cualquier empleador o entidad pagadora el giro correspondiente de los recursos a que tenga derecho, para la debida atención de las obligaciones adquiridas bajo la modalidad de libranza o descuento directo. En caso de que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, para efectos de determinar la prelación si se presentan varias libranzas, la fecha de recibo de la libranza será la de empleador o entidad pagadora original. (Subrayado fuera e texto)

En los términos de la normativa transcrita, 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; y no se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario.

Para el efecto, es embargable hasta la mitad del salario para el pago de las pensiones alimenticias y de las demás obligaciones que para la protección de la mujer o de los hijos establece la ley, que tienen además prelación sobre los descuentos ordenados por otras obligaciones. En los demás casos, sólo es embargable la quinta parte del exceso del respectivo salario mínimo legal.

En este orden de ideas y por mandato legal, queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales; y solo podrán efectuarse cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso en particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación.

Igualmente, conforme a las disposiciones citadas, cuando llegan varias órdenes de embargo respecto de un mismo empleado, se debe identificar la clase de deuda por la cual se embarga, es decir, si la deuda es por alimentos, esta prima sobre las deudas generales y es posible que desplace un embargo preexistente.

Cuando el embargo no es por alimento, frente a varios embargos de la misma clase pueden coexistir y su ejecución dependerá del embargo que se notificó primero a la empresa y sobre el salario restante se aplicarán los embargos sucesivos en orden de llegada.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.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 imparte en los términos del artículo 28 del C.P.A.C.A.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Pedro P. Hernández V / Jose F. Ceballos A.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

2. Cfr. sentencia de 16 de diciembre de 2008, exp. 2008-01068-01, C.P. doctora Ligia López Díaz.

3. Ver sentencia de 16 de diciembre de 2008, exp. 2008-01068-01, C.-P. Doctora Martha Teresa Briceño de Valencia. Expediente.

4. Artículo 149 del CST: DESCUENTOS PROHIBIDOS. 1. El {empleador} no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el {empleador}, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.

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, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

Artículo 150 del CST: DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

5. Artículo 156 del CST: ARTÍCULO 156. EXCEPCIÓN A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS. 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.

6. Cfr. sentencia de 9 de junio de 2004, exp. 2002-00221-01 (4560-02), C.P. doctora Ana Margarita Olaya Forero.

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:01:48*