

BONIFICACION POR SERVICIOS

La bonificación por servicios prestados se tiene en cuenta para las vacaciones (art. 17 del Decreto 1045 de 1978) prima de vacaciones (ibídem), prima de navidad (art. 33 del Decreto 1045 de 1978). En cambio, las normas que regulan la prima semestral (art. 28 del Acuerdo 25 de 1990) y la prima de antigüedad (art.10° del Acuerdo 6 de 1986) no contemplan la bonificación por servicios prestados como factor salarial a tener en cuenta en la liquidación de cada una de ellas.

Así, esta prima se debe pagar una vez por año, o proporcionalmente cuando el servidor no labora para la época normal de su pago.

En ese orden, para el cálculo de dicha bonificación, y al tenor de lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 717 de 1978, se debe entender que su inclusión en la liquidación de la pensión de jubilación no puede ser por el monto total de lo recibido en el año, sino por lo que corresponde a una mesada, es decir, una doceava parte, ya que su pago se realiza anualmente (**C. P. Carmelo Perdomo Cuéter**).

CE Sección Segunda, Sentencia 66001233300020120013102 (06572014), 01/03/18.

Radicado No.: 20226000003441

Fecha: 05/01/2022 08:58:42 a.m.

Bogotá D.C.

REF: REMUNERACIÓN. Bonificación por servicios

prestados. Liquidación de la bonificación por servicios prestados cuando el empleado público cambia de cargo durante el año. **RAD. 20212060703452** de fecha 16 de noviembre de 2021.

En atención a la consulta de la referencia, en la cual pregunta sobre, como se puede liquidar la bonificación de servicios prestados cuando un empleado público cambia de cargo duran el mismo año de servicio, me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto [2418](#) de 2015, por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial, establece:

“ARTÍCULO 1. *Bonificación por servicios prestados para empleados del nivel territorial. A partir del 1 de enero del año 2016, los empleados públicos del nivel territorial actualmente vinculados o que se vinculen a las entidades y organismos de la administración territorial, del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a*

las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho a percibir la bonificación por servicios prestados en los términos y condiciones señalados en el presente decreto.

La bonificación será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación, que correspondan al empleado en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a un millón trescientos noventa y cinco mil seiscientos ocho pesos (\$1.395.608) moneda corriente, este último valor se reajustará anualmente. en el mismo porcentaje que se incremente la asignación básica salarial del nivel nacional.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los dos factores de salario señalados en el inciso anterior”.

Conforme lo anterior, se tiene que esta bonificación por servicios prestados se reconoce a partir del 1º de enero del año 2016, a los empleados públicos del nivel territorial actualmente vinculados o que se vinculen a las entidades y organismos de la administración territorial, del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, en los términos y condiciones señalados en mencionado Decreto.

Dicha bonificación se reconocerá y pagará, al empleado público cada vez que cumpla 1 año continuo de labor en una misma entidad pública.

Por su parte, el Decreto [961](#) de 2021, por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones, dispone:

“ARTÍCULO 10. Bonificación por servicios prestados. *La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados públicos que trabajan en las entidades a que se refiere el presente título será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la*

asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a un millón novecientos un mil ochocientos setenta y nueve pesos (\$1.901.879) moneda corriente.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los tres factores de salario señalados en el inciso anterior.

PARÁGRAFO. *Para la liquidación de la bonificación por servicios prestados se tendrá en cuenta la asignación básica, los incrementos por antigüedad, los gastos de representación y la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada. El empleado que al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicios, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la bonificación por servicios prestados”.*

De conformidad con lo anterior, es claro el Decreto al establecer que si el empleado tiene una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación inferior a un millón novecientos un mil ochocientos setenta y nueve pesos (\$1.901.879) moneda corriente., la bonificación será equivalente al 50% del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación.

Ahora bien, si el empleado tiene una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a ese monto, la bonificación por servicios prestados será equivalente al 35% del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación.

Por último, debe tenerse en cuenta que, efectivamente el pago de la bonificación por servicios prestados se reconoce una vez el empleado cumpla un año de servicios, contado desde el momento de la posesión; cuando el empleado al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicios, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de dicha bonificación.

A su vez, y dando respuesta puntual a su consulta, las normas anteriormente citadas hacen claridad al establecer que la asignación básica al momento de la causación del derecho a la bonificación por servicios prestados, es la que se debe tener en cuenta para la liquidación de la misma.

Es preciso señalar que los empleados públicos de nivel territorial y nacional, tienen el derecho adquirido a una bonificación por servicios prestados durante un periodo correspondiente a un año, la norma que regula esta bonificación es

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», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

BASES PARA LIQUIDAR SALUD Y PENSION

Tarifas en salud.

Concepto/Responsable	Empleador	Trabajador	Total
Salud	8.5%	4%	12.5%
Pensión	12%	4%	16%
Arl	0.522% a 6.960%	0%	0.522% a 6.960%

Tarifas ARL.

Riesgo	Tarifa	Actividades
I	0.522%	Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes.
II	1.044%	Algunos procesos manufactureros como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales, almacén por departamentos, algunas labores agrícolas.
III	2.436%	Algunos procesos manufactureros como la fabricación de agujas, alcohóles y artículos de cuero.
IV	4.350%	Procesos manufactureros como fabricación de aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización, transportes y servicios de vigilancia privada.
V	6.960%	Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación petrolera.

A partir del 2022 los descuentos de salud para los pensionados serán los siguientes:

A partir del año 2022:

Mesada pensional en salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV)	Cotización mensual en salud
1 SMLMV	4%
>1 SMLMV y hasta 2 SMLMV	10%
>2 SMLMV y hasta 5 SMLMV	12%
>5 SMLMV y hasta 8 SMLMV	12%
>8 SMLMV	12%

APORTES PARAFISCALES

SECTOR PRIVADO

1) Están obligados a cancelar aportes a las Cajas de Compensación Familiar, SENA e ICBF, los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes.

2) A) Los aportes hechos por los empleadores del sector privado, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta, tendrán la siguiente distribución:

- El cuatro por ciento (4%) para proveer el pago del subsidio familiar.
- El tres por ciento (3%) para el pago al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF.
- El dos por ciento (2%) para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

SECTOR PUBLICO

B) Los aportes hechos por la Nación, los departamentos, y los Municipios, tendrán la siguiente distribución:

- El cuatro por ciento (4%) para proveer el pago del subsidio familiar.
- El tres por ciento (3%) para el pago al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF.
- El medio por ciento (1/2%) para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- El medio por ciento (1/2%) para la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).
- El uno por ciento (1%) para el FODE.

BASE DE COTIZACION IBC

3) Base para liquidar los aportes para el sector Público: El decreto 1042 de 1978 cita en su artículo 42 entre otros factores de salario, además de la asignación básica fijada por la Ley, los diferentes cargos, el valor del trabajo suplementario y del realizado en jornadas nocturnas o en días de descanso obligatorio. Constituyen salario, todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado por retribución de su servicio como:

- Salario básico
- Recargo Nocturno
- Horas extras, dominicales y festivos
- Incrementos por antigüedad
- Prima técnica: solo constituirá salario cuando se otorgue en virtud de los estudios avanzados y la experiencia calificada en el ejercicio profesional
- Gastos de representación
- Auxilio de transporte
- Auxilio de alimentación
- Prima de servicios
- Bonificación por servicios prestados
- Viáticos de los funcionarios en comisión
- Vacaciones Disfrutadas
- Prima de Vacaciones
- Otras prestaciones extralegales

TAMBIEN ESTAN OBLIGADOS

- Contrato por Prestación de Servicios
- Personal Supernumerario
- Catedráticos de Universidades

Si la vinculación del personal supernumerario excede a tres meses, tiene derecho a prestaciones legales y por tanto se deben cancelar los respectivos aportes. 4) Inclusión Forzosa de los aportes parafiscales en el presupuesto anual: Todas las entidades del sector público deben incluir forzosamente en sus presupuestos anuales las partidas necesarias para pagar a sus trabajadores el subsidio familiar y demás aportes previstos por la Ley. Los funcionarios de organismos públicos deben afrontar las consecuencias de orden disciplinario y penal por el incumplimiento de lo expresado anteriormente. 5) La celebración, renovación por parte de un particular, de contratos de cualquier naturaleza con Entidades del Sector Público, requerirá para el efecto, del cumplimiento por parte del contratista de sus obligaciones con los sistemas de salud, riesgos profesionales,

pensiones y aportes a la Caja de Compensación Familiar, ICBF y SENA, cuando ello haya lugar. Las Entidades Públicas en el momento de liquidar los contratos deberán verificar y dejar constancia del cumplimiento de las obligaciones del contratista frente a los aportes mencionados durante toda su vigencia, estableciendo una correcta relación entre el monto cancelado y las sumas que debieron haber sido cotizadas. Será causal de terminación unilateral de los contratos que celebren las Entidades Públicas con personas jurídicas particulares, cuando se compruebe la evasión en el pago total o parcial de aportes por parte del contratista durante la ejecución del contrato frente a los sistemas de salud, pensiones, riesgos profesionales y aportes a la Caja de Compensación Familiar, ICBF y SENA. Se podrá enervar la causal, mediante el pago de los recursos dejados de cubrir, incrementados con los correspondientes intereses de mora dentro de los cinco (5) días siguientes a su notificación. (Artículo 50 ley 789 de 2002) 6) El fraccionamiento de la nómina no está previsto por las normas legales que regulan lo concerniente al Subsidio Familiar, porque con ello, el pago de esta prestación perdería su filosofía de compensación entre los salarios de los trabajadores afiliados al Sistema del Subsidio Familiar. El empleador está obligado a afiliar a todos sus trabajadores al sistema del Subsidio Familiar y cancelar aportes por la totalidad de la nómina. (Artículo 15 Ley 21 de 1982 y Concepto 4930 de 1987. S.S.F.)

BASE LIQUIDACION SEGURIDAD SOCIAL

PRIMA DE SERVICIOS RADICACIÓN: **20199000174032** del 20 de mayo de 2019.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si por ser la prima de servicios factor salarial, esta debe incluirse para el pago de los aportes de salud y pensiones, en caso de una liquidación definitiva cuales son los factores salariales que se deben tener en cuenta los causados o los pagados; en atención a la misma me permito manifestarle:

Con respecto al ingreso base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos, el Decreto [1158](#) de 1994, «por el cual se modifica el artículo [6º](#) del Decreto 691 de 1994», establece:

ARTÍCULO 1º. *El artículo [6º](#) del Decreto 691 de 1994, quedará así: Base de cotización. El salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos incorporados al mismo, estará constituido por los siguientes factores:*

a) La asignación básica mensual;

- b) Los gastos de representación;*
- c) La prima técnica, cuando sea factor de salario;*
- d) Las primas de antigüedad, ascensional de capacitación cuando sean factor de salario;*
- e) La remuneración por trabajo dominical o festivo;*
- f) La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna;*
- g) La bonificación por servicios prestados.*

De igual manera, es importante precisar que el artículo 33 de la Ley [1393](#) de 2010 consagra lo siguiente:

ARTÍCULO 33. Las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud deben hacerse sobre la misma base de las cotizaciones efectuadas al Sistema de Riesgos Profesionales y de las realizadas al Sistema General de Pensiones. Para afiliar a un trabajador, contratista o a cualquier persona obligada a cotizar al Sistema de Riesgos Profesionales debe demostrarse que se encuentra cotizando a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y de Pensiones.

Cuando en virtud de la normativa vigente una persona no esté obligada a afiliarse y cotizar al Sistema General de Riesgos Profesionales, tales como pensionados y trabajadores independientes, no se aplicará lo previsto en el presente artículo. (Subrayado fuera de texto)

De lo anterior, para efectuar los descuentos de salud y pensión los factores a tener en cuenta son los correspondientes a la asignación básica mensual, los gastos de representación, la prima técnica, cuando sea factor de salario, las primas de antigüedad, ascensional de capacitación cuando sean factor de salario, la remuneración por trabajo dominical o festivo, la remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna y la bonificación por servicios prestados, por tanto, la prima de servicios no es factor salarial para realizar los descuentos de salud y pensión.

BASE DE CESANTÍAS

Respecto a su segunda inquietud, para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía a que tuvieron derecho los empleados

públicos y trabajadores oficiales independiente si este es régimen anualizado o retroactivo, para la liquidación se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, en atención a lo consagrado en el artículo [45](#) del Decreto 1045 de 1978:

- *La asignación básica mensual,*
- *Los gastos de representación y la prima técnica,*
- *Los dominicales y feriados,*
- *Las horas extras,*
- *Los auxilios de alimentación y transporte,*
- *La prima de navidad,*
- *La bonificación por servicios prestados,*
- *La prima de servicios,*
- *Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio,*
- *Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto Ley [710](#) de 1978,*
- *La prima de vacaciones,*
- *El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio,*
- *Las primas y bonificaciones que hubieren sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo [38](#) del Decreto 3130 de 1968.”*

Las cesantías son una prestación social consistente en el valor de un mes de sueldo por cada año de servicio continuo o discontinuo y proporcionalmente por fracciones de año laboradas, para efectos de la liquidación se deben tener en cuenta los factores salariales causados y pagados.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este

Departamento Administrativo, 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

DESCUENTOS DE NOMINA

REFERENCIA: REMUNERACION – Descuentos. Radicado No. 20219000439022 de fecha 21 de mayo de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual realiza algunos interrogantes relacionados con descuentos por nomina, me permito manifestarle que los mismos serán resueltos en el orden consultado.

Respecto a los descuentos sobre el salario de los servidores públicos, que el Decreto Ley [3135](#) de 1968 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, con respecto de los descuentos prohibidos, estableció:

ARTÍCULO 18. Descuentos prohibidos. Modifícase el artículo [149](#) del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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.**

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento. (Resalto propio)

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.

Así mismo, la Ley [1527](#) de 2012, sobre las autorizaciones expresas de descuento dadas al empleador en virtud de la suscripción de libranzas, señala:

ARTÍCULO 1. Objeto de la libranza o descuento directo. (Modificado por la Ley [1902](#) de 2018, art. [1](#)) 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 3. 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 realice 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.

(...)

De conformidad con lo señalado en la Ley [1527](#) de 2012 se entiende que el objeto de autorizar el empleado el descuento del sueldo mediante la modalidad crediticia de la libranza, es que cualquier persona natural, asalariada o pensionada, pueda adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, respaldados con su salario, sus prestaciones sociales de carácter económico o su pensión, siempre que medie autorización expresa e irrevocable de descuento dada al empleador o entidad pagadora, quien por virtud de la suscripción de la libranza o descuento directo otorgada por el asalariado o pensionado, estará obligado a girar los recursos directamente a la entidad operadora.

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

a) Descuentos realizados con ocasión de una orden judicial. Embargo del salario.

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.

Sobre los créditos por libranza esta misma sentencia indicó:

c) Descuentos autorizados por el trabajador y créditos por libranza.

La última modalidad de cobros consiste en aquellos autorizados por el trabajador en favor de un tercero o incluso del mismo empleador. Este tipo de descuentos están regulados por el artículo [149](#) del código sustantivo del trabajo. Sin embargo, dentro de esta modalidad, existen otros cobros autorizados por el trabajador que se dan con ocasión de los créditos de libranza. En esos casos, la norma especial que reglamenta el asunto es la ley [1527](#) de 2012. En todo caso, en ambos eventos, la causa es la voluntad del trabajador. Aquí, a diferencia de los embargos, ya no media ninguna orden judicial. Por tal razón, encuentra plena vigencia el artículo [53](#) de la Carta pues funge como una garantía y límite a la autonomía del trabajador.

En efecto, la mencionada norma establece el principio de irrenunciabilidad de los derechos. Este mandato significa que bajo ninguna circunstancia, el trabajador podrá negociar, transigir, desistir, renunciar, etc. a un derecho que la ley laboral establezca como mínimo e irrenunciable [30].

Como se puede apreciar, la restricción está dirigida a limitar la capacidad dispositiva del trabajador sobre algunos derechos; por ejemplo el salario mínimo. Si bien es posible que el trabajador autorice descuentos sobre su salario para distintos fines (por ejemplo, acuerdos con su empleador o atender acreencias comerciales etc.), estos tienen unos límites establecidos por el artículo 149 numeral segundo del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece que no “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”.

En otras palabras, el límite de los descuentos autorizados por el trabajador es el mismo que el de los embargos pero con la diferencia que en este caso, de ninguna manera, es posible afectar el salario mínimo pues su causa es la voluntad del trabajador. Y es que no podría ser de otra manera pues si se permitiera sobrepasar ese tope se estaría contrariando el artículo [53](#) de la Constitución dado que el trabajador sí podría renunciar a sus derechos, a pesar de estar consagrados en la ley laboral como aquellos que son mínimos e irrenunciables. En el caso de los embargos la situación es distinta pues allí el trabajador no renuncia a sus derechos sino que se descuenta por la voluntad de un juez.

(...)

Adicionalmente[36], esta Corporación señaló dos puntos adicionales que esta Sala quisiera destacar. En primer lugar, asimiló los conceptos de salario y pensión para estos casos en concreto. Este Tribunal sostuvo que si bien las dos instituciones son de naturaleza diferente y tienen reglas diferentes, en el caso de los descuentos, particularmente, pueden convertirse en la única garantía con la que cuentan las personas para sobrevivir. En estos casos, la mesada y el salario se asimilan pues los dos garantizan el derecho fundamental al mínimo vital [37].

En segundo lugar, otro aspecto muy importante sobre el cual se pronunció la Corte, fue aquel relacionado con quién es el responsable en estos casos de aplicar o no los descuentos. En otros términos, si quien viola el derecho fundamental son los terceros acreedores, o el pagador de la mesada o salario. En ese sentido, la Corte entendió que la responsabilidad recaía sobre el pagador de los emolumentos. Si bien

las entidades tienen responsabilidad en tanto deben verificar la capacidad económica de los contratantes, es el pagador quien debe fijar los límites de cada uno de los descuentos. En caso de no poderse aplicar, deberá entonces negar el mencionado débito [38].

Pues bien, de la jurisprudencia estudiada se pueden extraer varias reglas aplicables a los límites y parámetros para aplicar descuentos directos sobre los ingresos de una persona. En primer lugar (i), los descuentos directos deben respetar los máximos legales autorizados por la ley. En segundo lugar (ii), existe un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital cuando (ii.1) entre el salario y la persona exista una relación de dependencia, es decir, que sea la única fuente de ingresos; (ii.2) que de sus ingresos dependa su familia; y finalmente (ii.3), cuando se trate de personas de la tercera edad, por su condición de sujetos de especial protección, existen mayores probabilidades de lesión. Adicionalmente (iii), de ninguna manera es posible descontar más allá del salario mínimo legal vigente, salvo que se trate de embargos por deudas con cooperativas y por alimentos. En esos casos, su máximo será del cincuenta por ciento (50%). Por su parte, (iv) el responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador.

Ahora bien, a partir de la expedición de la Ley [1527](#) de 2012[39]el panorama cambió. De conformidad con el artículo primero de la mencionada ley, “cualquier persona, natural asalariada, contratada por prestación de servicios, asociada a una entidad 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”. Dicho de otra manera, un descuento directo sobre el salario del trabajador, pensionado o contratista, que es girado a un tercero beneficiario con el que previamente ha adquirido algún tipo de obligación financiera, específicamente, mediante libranza.

En este orden de ideas, gracias a esta nueva ley los límites establecidos por el código sustantivo del trabajo cambiaron. Aunque esos máximos se mantienen vigentes para cierto tipo de descuentos (por ejemplo, por descuentos autorizados por el trabajador en favor de su empleador), para el caso de las “entidades operadoras”, los topes a descontar serán aquellos consagrados en la ley [1527](#) de 2012.

(...)

De esta forma, la ley [1527](#) de 2012 cambió el panorama de los descuentos directos. Ahora, la pregunta lógica es: ¿cuáles son los límites de estos descuentos?

Pues bien, dentro de los requisitos para otorgar un crédito en la modalidad de descuento directo, es indispensable 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”. Es decir, es posible descontar hasta la mitad del salario del trabajador, incluso, al tenor literal de esta disposición, del salario mínimo. Así mismo, de conformidad con el artículo tercero numeral quinto, esta clase de descuentos se encuentran excluidos de la regulación del código sustantivo del trabajo.

-

En síntesis, la ley [1527](#) de 2012 sobre libranza modificó los límites establecidos en el código para esta clase de descuentos. Ahora el máximo permitido es el cincuenta por ciento (50%) de cualquier tipo de salario, incluso del salario mínimo. Sin embargo, esta interpretación literal del artículo quinto de la ley [1527](#) de 2012, requiere algunas precisiones adicionales con el fin de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales.

-

d) Es posible descontar directamente el cincuenta (50%) del salario del trabajador, pensionado, asalariado, etc. a través de créditos por libranza, siempre y cuando no se afecte el salario mínimo legal vigente en casos donde exista una afectación al derecho al mínimo vital.

Antes de continuar con las consideraciones del presente fallo, es pertinente aclarar que si bien no corresponde a esta Sala realizar un control abstracto sobre la ley [1527](#) de 2012, se observa que a partir de su promulgación el escenario de los descuentos directos varió. Por esa razón, en busca de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales en los casos que existe una fuerte tensión entre los derechos fundamentales de un trabajador con la aplicación estricta o literal del artículo tercero de la ley [1527](#) de 2012, esta Corte se permitirá hacer algunas precisiones y fijar unos límites sobre los descuentos por libranza. En consecuencia, si bien es cierto que la ley [1527](#) de 2012 puede perseguir un fin constitucionalmente legítimo como lo es permitir que quienes devenguen, por ejemplo, un salario mínimo legal vigente acceda a créditos de forma más fácil, para la Sala esta posibilidad debe ser armonizada con la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital y la vida digna.

Esta Corte ha resaltado la importancia del salario mínimo en nuestro ordenamiento constitucional. En efecto, es una garantía para los trabajadores e incluso un límite para su capacidad dispositiva. Es claro que quienes reciben esta clase de ingreso se encuentran en condición de vulnerabilidad, pues son aquellos sujetos que menos ingresos reciben en la sociedad y por tanto, “es menester rodearlos de una protección superior a la que ordinariamente debe prodigarse a un trabajador en condiciones normales, medida que se justifica en razón de la función que cumple ese tipo de retribución en el Estado Social de Derecho, pues permite que el trabajador que la recibe pueda proyectar una vida digna y decorosa”[41].

En este mismo sentido, el salario mínimo, “expresa una forma específica a través de la cual se concreta la protección especial que el trabajo debe recibir del Estado y de la sociedad. Si la remuneración que el trabajador obtiene no le permite satisfacer las necesidades - materiales, sociales y culturales - que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal, ella no estará a la altura de la persona humana y no podrá ser reputada digna, pues, dejará de servir como instrumento para construir una existencia libre y valiosa” [42].

(...)

La protección relativa a la irrenunciabilidad del salario mínimo, implica entonces que por más presiones que existan o que por su propia iniciativa, el trabajador no podrá renunciar a su derecho. Este principio busca proteger al trabajador para “evitar que su determinación quede librada a las fuerzas de la oferta y la demanda, como si fuese una mercancía o un simple factor de producción, sino también llegar a afectar su núcleo esencial, atentándose de esta manera contra los derechos fundamentales” [46] del trabajador. Dicho de otra forma, se protege al trabajador de su propia voluntad.

En muchos casos, la voluntad de los trabajadores se ve alterada por sus condiciones económicas las cuales ocasionan que su móvil para adquirir distintas obligaciones financieras, se vea alterado por presiones socioeconómicas que lo llevan a tomar decisiones precipitadas. Por ello, el salario mínimo “refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria” [47].

En este orden de ideas, el artículo tercero de la ley [1527](#) de 2012 establece que “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:”. Seguidamente, el numeral quinto dispone 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”. Adicional a ello, consagra que las deducciones realizadas “quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo [149](#) del Código Sustantivo del Trabajo”.

Así las cosas, de una aplicación estricta de la norma se concluye que cuando se trate de créditos por libranza, el descuento permitido es del cincuenta por ciento (50%) del salario; incluso, del salario mínimo. No podría interpretarse de otra manera pues el numeral quinto no hace ningún tipo de distinción frente a qué forma de salario se enmarca en esta hipótesis normativa. No obstante, esa aplicación rígida del artículo tercero de la Ley [1527](#) de 2012 puede entrar en conflicto con derechos fundamentales como el mínimo vital y vida digna, especialmente de trabajadores que perciben un salario mínimo. La mencionada disposición no puede dejar sin contenido al artículo [53](#) de la Constitución pues aplicarla rígidamente desconocería la existencia de ciertos derechos (como el salario mínimo) que son irrenunciables. Por ello, debe flexibilizarse.

En ese orden, la prohibición consagrada en el artículo [53](#) de la Constitución cobija también los descuentos por libranza. Como se explicó, cuando media la voluntad de un juez, investido de poder público, y bajo dos hipótesis muy concretas, es posible descontar más allá del salario mínimo. Pero esta es tan solo la excepción que encuentra explicación en el hecho de que en los embargos el trabajador no renuncia a nada. El descuento se da porque un juez de la república lo ordena. Por el contrario, cuando los descuentos surgen por la voluntad del trabajador, la irrenunciabilidad adquiere plena vigencia. Allí, en principio, no es posible afectar el salario mínimo del trabajador en casos donde, de acuerdo con la jurisprudencia estudiada, se ponga en riesgo o afecte el derecho al mínimo vital y vida digna de la persona.

Eso no quiere decir que la libranza de ahora en adelante carezca de todo objeto. Flexibilizar la aplicación rígida del artículo tercero numeral quinto de la ley [1527](#) de 2012, garantiza la supremacía de los derechos constitucionales pues permite los descuentos del (50%) del salario, siempre y cuando al gravarse el salario mínimo, no se ponga en riesgo o lesionen los derechos fundamentales del trabajador. **En síntesis, en las libranzas el trabajador podrá autorizar el descuento de máximo el cincuenta (50%) de su salario de conformidad con el artículo tercero numeral quinto de la ley [1527](#) de 2012. Pese a ello, de acuerdo con las reglas fijadas por la Corte, cuando se lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna, no es posible afectar el salario mínimo. Ello dependerá de los hechos particulares del caso los cuales serán evaluados por el juez de tutela. Cuando esto ocurra, el empleador deberá priorizar las deudas de la más antigua a la más reciente a fin de satisfacerlas completamente.** (Resalto fuera de texto)

Con fundamento en lo expuesto, daremos tramite a sus interrogantes de la siguiente manera:

1 - ¿En caso de que a un funcionario le radiquen 2 embargos diferentes por alimentos, y la suma de estos dos supere el 50% del salario después de descuentos de Ley, y sin afectar el salario mínimo legal vigente, es procedente acatar dichos requerimientos de los jueces? Y si es por orden judicial, ¿es procedente descontar el porcentaje solicitado, así se afecte el salario mínimo legal vigente?

De acuerdo a lo establecido por el Decreto Ley [3135](#) de 1968, Es embargable hasta la mitad del salario para el pago de las pensiones alimenticias, además, el mismo artículo establece que, no se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario.

No obstante, si se trata de una orden judicial que se dé con ocasión de deudas en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir

acreencias alimentarias, de acuerdo con lo expuesto por la Corte Constitucional, se podrá afectar hasta el 50% del salario, aun tratándose del salario mínimo.

2 - ¿En caso de que el funcionario tenga varios créditos por libranza, se puede descontar más del 50% del salario después de descuentos de Ley, sin afectar el salario mínimo legal vigente?

Atendiendo las disposiciones de la Ley [1527](#) de 2012 y la jurisprudencia citada, en principio solo se podrá descontar hasta el cincuenta (50%) por ciento del salario que perciba el empleado; sin embargo, de acuerdo con las reglas fijadas por la Corte, en algunos casos, cuando no se lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna, será posible afectar el salario mínimo.

3 - ¿En caso que la solicitud de descuento la realice un Cooperativa, es procedente descontar hasta el 50% del salario después de descuentos de Ley, así se afecte el salario mínimo legal vigente?

Para el presente interrogante es importante tener en cuenta lo anotado en la respuesta a la primera pregunta, es decir, si se trata de una orden judicial que se dé con ocasión de deudas en favor de cooperativas legalmente autorizadas, de acuerdo con lo expuesto por la Corte Constitucional, se podrá afectar hasta el 50% del salario, aun tratándose del salario mínimo.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web 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](#) de la Ley [1437](#) de 2011.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico