



Función Pública

Concepto 181141 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000181141

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000181141

Fecha: 24/05/2021 05:21:11 p.m.

Bogotá D.C.

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](#). Deduciones 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. Modificase 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 cubre 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 trámite 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

Proyectó: César Pulido.

Aprobó: José Fernando Ceballos.

11602.8.4

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.
2. Artículo sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 13:50:47