



Función Pública

Concepto 164631 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000164631

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000164631

Fecha: 11/05/2021 03:11:48 p.m.

Bogotá D.C.

REF. REMUNERACION. Descuentos por nómina. ¿Es viable que la administración realice descuentos a la nómina de los empleados públicos? Rad. 2021-206-021009-2 del 28 de abril de 2021.

En atención a la consulta de la referencia, mediante la cual presenta varios interrogantes relacionados con la posibilidad de efectuar descuentos a la nómina de los empleados públicos en caso de no asistir a los eventos de capacitación programados por la entidad, le indico lo siguiente:

Mediante escrito de radicado número 20216000147531 del 27 de abril de 2021 emitido a su nombre, esta Dirección Jurídica consideró pertinente indicar que, en atención a lo dispuesto en el artículo 54 de la Constitución Política, es deber del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Así mismo, se indicó que, de conformidad con lo previsto la Ley 734 de 2002, entre otros, es un derecho y un deber del servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones actualizarse en el área donde desempeña su función.

Por su parte, el Decreto-Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, señala:

“ARTÍCULO 12. Obligaciones de los empleados con respecto a la capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

“(…)”

f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.”

De acuerdo con lo expuesto, se concluyó que la capacitación y la actualización en el área donde el servidor desempeña sus funciones se configuran como un deber legal, así mismo esta capacitación y actualización que conlleven a la excelencia en el servicio, corresponden a uno de los objetivos que se plantea la administración con las mismas. En ese sentido, la capacitación posee un doble sentido para el servidor, toda vez que es un deber capacitarse y actualizarse para el mejor desempeño de sus funciones y también un derecho de consagración constitucional y legal.

1.- Ahora bien, en atención al primer interrogante de su nuevo escrito, mediante el cual consulta por las acciones que debe emprender la entidad, *con el fin de proteger los recursos públicos cuando éstos sean invertidos en actividades de capacitación (con motivo del Plan Institucional de Capacitación) para los funcionarios?, teniendo en cuenta que algunos funcionarios pueden no cumplir con las condiciones de la actividad; no se certifican, no asisten, no completan los cursos y, en general, no cumplen con las actividades propias de las capacitaciones, aun cuando se han planeado con anterioridad.* Se considera que la entidad debe adelantar las acciones que considere procedentes con el fin de verificar que sus empleados públicos cumplen con la asistencia a los programas de capacitación que se hayan programado, para el efecto podrá solicitar suscribir cartas de compromiso y hacer énfasis en las obligaciones que sobre el particular tienen los servidores públicos, de conformidad con lo previsto en el numeral 40 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002.

2.- A su segundo, tercer, cuarto, quinto, séptimo y octavo interrogante, mediante los cuales consulta si se considera procedente el descuento por nómina de dinero por la inasistencia del empleado público a una capacitación, le indico lo siguiente:

Respecto de los descuentos sobre el salario de los servidores públicos, el Decreto Ley 3135 de 1968, dispuso:

“ARTÍCULO 12. Deducciones y retenciones. Los habilitados, cajeros y pagadores no pueden deducir suma alguna de los sueldos de los empleados y trabajadores sin mandamiento judicial o sin orden escrita del trabajador, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos.

No se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario.

Es embargable hasta la mitad del salario para el pago de las pensiones alimenticias de que trata el artículo 411 del Código Civil y de las demás obligaciones que para la protección de la mujer o de los hijos establece la ley. En los demás casos, sólo es embargable la quinta parte del exceso del respectivo salario mínimo legal.” (...) (Subraya fuera de texto).

Por su parte, la Ley 1429 de 2010 “Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.”, respecto de los descuentos prohibidos estableció:

“ARTÍCULO 149. Descuentos prohibidos.

(...)

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley...”

De acuerdo con las normas en cita, por mandato legal el empleador sólo podrá efectuar descuentos de los salarios y prestaciones de los trabajadores, cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene y, cuando lo autorice expresa y claramente el empleado, en todo caso, respetando las normas que señalan los límites de los mismos.

Sobre el tema, la Corte Constitucional mediante sentencia T-1015 del 30 de noviembre de 2006, Magistrado P. Dr. Álvaro Tafur Galvis, señaló lo siguiente:

“De acuerdo con lo expuesto, tanto el Código Sustantivo del Trabajo como el Decreto 3135 de 1968 —reglamentado por el Decreto 1848 de 1969— establecen dos límites básicos para los descuentos autorizados por el trabajador (privado u oficial) o por el empleado público:

(i) el salario mínimo legal; y

(ii) aquello que afecte la parte inembargable del salario, frente a lo cual las mismas normas establecen que solamente es embargable la quinta parte de lo que excede el salario mínimo legal.

En el presente caso, el actor es destinatario de una orden de embargo originada en un proceso de alimentos (que no se discute) y, además, es objeto de algunos descuentos a favor de varios terceros, que adicionados a la medida cautelar, exceden claramente los límites fijados por el legislador para la protección del salario y, por tanto, aun existiendo autorización previa del trabajador, no pueden realizarse.

Como ya se dijo, se trata de normas de orden público que el empleador debe observar obligatoriamente y de las cuales los terceros interesados no pueden derivar ningún derecho más allá de lo que ellas permiten, de modo que si por cualquier circunstancia el límite legal impide hacer los descuentos autorizados por el trabajador para cumplir sus compromisos patrimoniales, los acreedores estarán en posibilidad de acudir a las autoridades judiciales competentes y hacer valer sus derechos de acuerdo con las normas sustanciales y de procedimiento vigentes. Porque ni siquiera con autorización expresa del trabajador, el empleador podrá practicar, ni los terceros exigir, descuentos directos al salario más allá de lo permitido por la ley,

(...)”

(Subrayado nuestro)

En virtud de lo anterior, no puede el empleador deducir ni retener suma alguna sobre el salario o las prestaciones frente a la cual no exista mandamiento judicial o que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado, en el marco de lo permitido por la ley.

Se considera importante destacar que las entidades u organismos públicas podrán, mediante acto administrativo, reglamentar o condicionar la asistencia a eventos de capacitación a la previa suscripción de carta de compromiso, en la que el empleado se compromete a recibir la capacitación y cumplir función multiplicadora en la respectiva entidad.

Para el efecto y con el fin de dar orientación general frente al tema, adjunto envío modelo de carta de compromiso que se utiliza en este Departamento Administrativo.

3.- En atención a su sexto interrogante, le indico que este Departamento Administrativo no cuenta con la facultad legal para pronunciarse en materia disciplinaria, no obstante, a manera de orientación general se precisa que, de conformidad con lo previsto en la Ley 734 de 2002, en caso de incumplimiento de los deberes a cargo de los empleados públicos, la entidad tiene la facultad para iniciar las investigaciones disciplinarias que permitan determinar si existe o no una conducta que afecte el deber funcional sin justificación alguna; así como la responsabilidad por parte del servidor público.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el covid - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Anexo modelo de carta de compromiso

Proyectó. Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

GCJ-601 - 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

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:52:31