



MEMORANDO INTERNO

I-2015-28833

RADICACIÓN CORRESPONDENCIA INTERNA	
Fecha	26 MAY 2015
No. Referencia	26 MAY 2015

DE: CAMILO BLANCO  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

PARA: CLAUDIA PATRICIA OSPINA  
Jefe Oficina de Nómina

ASUNTO: Concepto sobre descuentos salariales autorizados por las leyes laborales

REFERENCIA: Radicado I-2015-10468 del 17/02/2015

De conformidad con su solicitud elevada mediante radicado de la referencia, este despacho procederá a emitir concepto, de acuerdo con lo dispuesto en los literales A y B<sup>1</sup> del artículo 8 del Decreto Distrital 330/08, y en los términos establecidos en el artículo 28 del C.P.A.C.A., según el cual, por regla general, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no son de obligatorio cumplimiento o ejecución.

I. SUPUESTOS DE HECHO.

La Jefe de la Oficina de Nómina de la SED mediante Oficio I-2014-10468, expone como supuestos fácticos de su consulta los siguientes:

“A un funcionario se le viene efectuando descuentos en nómina por orden judicial provenientes de un juzgado civil, familia, laboral o de ejecución fiscal, equivalente a la quinta parte que excede del salario mínimo legal vigente y adicional se le realizan descuentos por créditos cooperativos. Teniendo en cuenta que la sumatoria de los dos descuentos (embargo y créditos) no superan el 50 % de lo devengado de acuerdo a (sic) lo ordenado por Ley.

Posteriormente radican a esta entidad un oficio remitido por un centro de conciliación sea (Comisaria, ICBF, notaria u otros), comunicando que de acuerdo a la conciliación realizada frente al trámite allí adelantado se acordó que se procediera a realizar descuento del 50% de lo devengado en nómina el cual debe ser consignado en una cuenta personal.”

En relación con los supuestos de hechos expuestos se plantean los siguientes problemas jurídicos

II. PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Si existen embargos civiles, laborales, familia y/o coactivos anteriores y descuentos salariales previos autorizados por el trabajador que sumados ascienden al 50% de su salario, éstos prevalecen sobre los descuentos salariales posteriores autorizados por éste mismo en acuerdos conciliatorios? ¿Y en caso de ser así, cómo debe procederse en relación con la autorización de descuento salarial hecha por el centro de conciliación?

<sup>1</sup> Decreto Distrital 330 de 2008. “Artículo 8° Oficina Asesora de Jurídica. Son funciones de la Oficina Asesora de Jurídica las siguientes:

- A. Asesorar y apoyar en materia jurídica al Despacho del Secretario y demás dependencias de la SED.
- B. Conceptuar sobre los asuntos de carácter jurídico que le sean consultados por las dependencias de la SED y apoyarlas en la resolución de recursos.”

26 MAY 2015

¿Cuál es el límite del salario a embargar en un proceso judicial? ¿Cuál es el límite del salario a descontar por una autorización dada por el empleado en una conciliación?

¿Es necesario informar a los jueces o funcionarios que ordenan embargos en proceso coactivos los descuentos salariales autorizados por el empleado previamente?

¿Frente a una autorización de descuento salarial del empleado hecha por acuerdo conciliatorio es procedente suspender los descuentos a favor de cooperativas autorizados previamente por el empleado?

### III. TESIS JURÍDICAS.

La jurisprudencia constitucional<sup>2</sup> ha establecido 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. Finalmente, (v) en los descuentos directos por libranza se puede descontar hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario (según el caso), siempre y cuando, si se afecta el salario mínimo, no se ponga en riesgo o lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna de la persona de acuerdo con las reglas fijadas por esa Corporación.<sup>3</sup>

### IV. ESTRUCTURA DEL CONCEPTO.

El presente concepto se subdivide en ocho partes así: **i)** fuentes normativas, **ii)** descuentos sobre el salario autorizados por las leyes laborales, **iii)** descuentos de ley; **iv)** descuentos realizados por orden judicial de embargo de salario; **v)** descuentos autorizados por el trabajador y créditos por libranza; **vi)** recapitulación de normas sobre embargo de salarios; **vii)** recapitulación de normas sobre descuentos salariales autorizados por el trabajador; y finalmente, **viii)** se dará respuesta a los problemas jurídicos.

### V. Fuentes normativas

- Código Sustantivo del Trabajo<sup>4</sup>
- Decreto Nacional 3135 de 1968<sup>5</sup>
- Decreto Nacional 1848 de 1969<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Ver las sentencias T-827 de 2004, T-309 de 2006, T-1015 de 2006, T-664 de 2008.

<sup>3</sup> Sobre las reglas concretas enlistadas, consultar la Sentencia T-891 de 2013.

<sup>4</sup> Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.



- Código de Procedimiento Civil<sup>7</sup>
- Ley 79 de 1988<sup>8</sup>
- Ley 640 de 2001<sup>9</sup>
- Código de la Infancia y la Adolescencia<sup>10</sup>
- Ley 1527 de 2012<sup>11</sup>
- Jurisprudencia constitucional sobre descuentos salariales

## VI. ANÁLISIS JURÍDICO

### a. Descuentos sobre el salario autorizados por las leyes laborales.

En materia laboral existen unos descuentos que se pueden realizar directamente sobre el salario del trabajador en favor de un tercero, del juez, o de un acreedor. Aunque la regla general es la prohibición expresa legal de realizar cualquier descuento por parte del empleador, existen tres situaciones en las que la ley laboral lo permite<sup>12 13</sup>. Estos son: (i) descuentos de ley; (ii) los descuentos realizados en favor y con

<sup>7</sup> Decreto Ley 1400 de 1970.

<sup>8</sup> Por la cual se actualiza la legislación cooperativa.

<sup>9</sup> Por la cual se actualizan las normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones.

<sup>10</sup> Ley 1098 de 2006.

<sup>11</sup> Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones.

<sup>12</sup> **Código Sustantivo del Trabajo. "Artículo 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:**

1. *Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:*

- Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.*
- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.*
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o viveres en almacenes o proveedurías que establezca el {empleador}.*
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.*
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.*
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.*
- Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.*
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.*
- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.*
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad."*

<sup>13</sup> **Decreto Nacional 1848 de 1969. "Artículo 93. Descuentos prohibidos. Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.**

*Dichas deducciones solo podrán efectuarse en los siguientes casos:*

- Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación, y*
- 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 estos en los cuales no podrán hacerse la deducción solicitada."*

**"Artículo 94. Deducciones permitidas. Quedan autorizados los habilitados, cajeros y pagadores, para deducir de los salarios las sumas destinadas a lo siguiente:**

- A cuotas sindicales, conforme a los trámites legales respectivos.*
- A los aportes para la entidad de previsión social a la cual esté afiliado el empleado oficial.*
- A cubrir deudas y aportes a cooperativas de las cuales sea socio el empleado oficial, dentro de los límites legales.*
- A satisfacer el valor de sanciones pecuniarias impuestas al empleado oficial, con sujeción a los procedimientos que regulen esta especie de sanción disciplinaria, y*
- A cubrir deudas de consumo contraídas con almacenes y servicios de las cajas de subsidio familiar, en la proporción establecida para las cooperativas."*

**"Artículo 95. Inembargabilidad del salario mínimo legal. No es embargable el salario mínimo legal, excepto en los casos a que se refiere el artículo siguiente."**

**"Artículo 96. Embargabilidad parcial del salario.**

ocasión de la orden de alguna autoridad judicial (artículos 513 y 684 del Código de Procedimiento Civil, 154<sup>14</sup> y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, y 95 y 96 del Decreto Nacional 1848 de 1969); (iii) aquellos autorizados voluntariamente por el trabajador en favor de un tercero acreedor (artículos 149 Código Sustantivo del Trabajo y 94 del Decreto Nacional 1848 de 1969), dentro de los cuales existen aquellos descuentos realizados por la celebración de un contrato de crédito por libranza (Ley 1527 de 2012).

Como marco general, la Corte Constitucional ha entendido que en principio los descuentos sobre el salario del trabajador no son contrarios a los derechos fundamentales, siempre y cuando se respeten unos límites<sup>15</sup>. Esos límites consagrados en las leyes colombianas, según la Corte, son 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"*<sup>16</sup>.

Sin embargo, existen casos grises en los cuales la Corte Constitucional ha fijado unas reglas a fin de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales, especialmente, del derecho al mínimo vital y a la vida digna.

## b. Descuentos de ley.

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 que exceda del valor del respectivo salario mínimo legal."

<sup>14</sup> Siempre que a lo largo de este concepto se cite el CST, se hará en su calidad de estatuto laboral general, frente a la ausencia de disposición específica dentro de las normas que conforman el estatuto laboral de los empleados públicos (decretos 2400 y 3074 de 1968, sus reglamentarios 1950 de 1973 y 583 de 1984; el decreto 3135 de 1968, su reglamentario 1848 de 1969; el decreto 1045 de 1978; la ley 13 de 1984 y su decreto reglamentario 482 de 1985; Ley 909 de 2.004 y su decreto reglamentario 1227 de 2.005) y de conformidad con el artículo 8 de la Ley 153 de 1887, que al preceptuar sobre los principios de interpretación jurídica, acepta como regla de hermenéutica la analogía cuyo alcance se explica en que *"cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes..."*. Esta herramienta de interpretación igualmente ha sido adoptada en la jurisprudencia del Consejo de Estado, verbí gratia, en la Sentencia 4238 del 21/03/2002 con ponencia del Magistrado Alejandro Ordoñez Maldonado.

Igualmente, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-055 de 1999, al estudiar la constitucionalidad de la expresión "de carácter particular" del artículo 3 del CST sobre el tipo de relaciones laborales que regula dicho estatuto, sostuvo lo siguiente: *"La protección del trabajo en todas sus formas y la cláusula específica de igualdad en materia laboral (CP arts 25 y 53) implican que la diferencia entre patronos público y privado no es en sí misma un criterio relevante de diferenciación en relación con las prestaciones debidas a los trabajadores. Por ello la Corte considera que en principio no es admisible que la ley establezca diferencias de beneficios jurídicos entre los trabajadores exclusivamente por la distinta naturaleza de los patronos. Así, en varias ocasiones, esta Corporación ha realizado juicios de igualdad entre trabajadores de los regímenes privado y público, como quiera que se considera que la naturaleza jurídica del empleador no excluye prima facie la comparación entre los trabajadores al servicio del Estado y los particulares, y por ende son dos aspectos susceptibles de comparación".* Así, a guisa de ejemplo, se puede consultar la sentencia C-252 de 1995<sup>14</sup> en donde se declaró inexecutable una norma que establecía la diferencia de trato para los docentes públicos y privados; las sentencias C-461 de 1995<sup>14</sup>, C-308 de 1995<sup>14</sup> y C-046 de 1996<sup>14</sup> que juzgaron que la calidad de pensionado, el mínimo salarial y el régimen de riesgos profesionales, no se derivan del status jurídico del trabajador sino de las condiciones y requisitos especiales para adquirir los derechos.

*"... La interpretación que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha realizado en relación con el principio de igualdad de los trabajadores en la aplicación y configuración de la ley, parte de la base de que si bien la existencia de dos regímenes jurídicos es una opción constitucional válida para el Legislador, aquella no significa que la naturaleza jurídica del empleador justifique en sí misma la diferencia de trato entre los trabajadores de los dos regímenes jurídicos. Sin embargo, lo anterior no significa un mandato de parificación y de igualitarismo, pues en determinados casos esa diferencia de patrono puede constituir una justificación relevante para un trato diferente, pero en tales casos el examen constitucional de igualdad por el juez constitucional tiene que ser más riguroso."*<sup>15</sup>(C-599/97).

<sup>15</sup> Sentencia C-710 de 1996. Así, *"no se desconoce precepto alguno de la Constitución, cuando se le permite al trabajador concertar con su empleador, sobre los montos que éste puede retener de su salario. Consentimiento que debe estar precedido de una serie de requisitos, que se erigen para proteger al empleado de abusos contra sus derechos"*

<sup>16</sup>Sentencia T-1015 de 2006.



Consiste en todos aquellos descuentos que realiza el empleador, con ocasión de disposiciones legales para cubrir la retención en la fuente, si la hubiere; las prestaciones sociales (parcialmente); cuotas sindicales; pago de multas; consagrados, entre otras normas, en los artículos 113, 150, 151, 152, 156 y 440 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>17</sup> y en el artículo 94 del Decreto Nacional 1848 de 1969. Con todo, el límite de estos descuentos es el salario mínimo.

### c. Descuentos realizados por orden judicial de embargo del salario y sus límites.

De conformidad con los artículos 513 y 684 del CPC (599 y 594 del CGP), los artículos 154, 155 y 156 del CST (95 y 96 del Decreto Nacional 1848 de 1969) y el artículo 130 del Código de la Infancia y la Adolescencia (CIA), los jueces pueden ordenar como medida cautelar el embargo del salario de un trabajador.

Cuando una persona, por cualquier eventualidad, 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 el embargo una parte del salario. En caso de que proceda, el juez puede oficiar al empleador para que los descuentos sean consignados a expensas del juzgado.

Bajo el contexto descrito, es claro que esta clase de descuentos no surgen por la voluntad ni existe autorización del trabajador, sino del *poder coercitivo del juez*, y no implica la renuncia de un derecho.

En este orden de ideas, los artículos 154, 155 y 156 del CST y 95 y 96 del Decreto Nacional 1848 de 1969, consagran los límites del embargo del salario de un trabajador. Así, los artículos 154 del CST, 95 del D.N. 1848 de 1969 y 130 del CIA establecen la regla general según la cual no es embargable el salario mínimo legal, salvo en las deudas de alimentos o cooperativas. Por lo tanto, conforme a los artículos 155 del CST y 96.2 del Decreto Nacional 1848 de 1969, los jueces sólo pueden embargar el 20% de lo que exceda el salario mínimo<sup>18</sup>. 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<sup>19</sup>.

No obstante, como ya se mencionó, existen dos excepciones a estos mandatos que son deudas en favor de cooperativas y acreencias por alimentos, consagradas en los artículos 156 del CST, 96.1 del D.N. 1848 de 1969, 144 de la Ley 78 de 1988<sup>20</sup> y 130 del CIA, en los cuales el límite a embargar es hasta el 50% del salario, incluido el salario mínimo. En los procesos ejecutivos de alimentos, el juez puede ordenar incluso hasta el embargo del 50% de las prestaciones sociales.

<sup>17</sup> Sentencia C-710 de 1996.

<sup>18</sup> Ejemplo:

Salario	\$ 2.500.000
S.M.M.L.V. 2014	\$ 616.000
Salario - S.M.M.L.V. 2014 =	\$ 1.884.000
\$ 1.884.000 ÷ 5 =	\$ 376.800 (es el monto a embargar mensualmente)

<sup>19</sup> El artículo 155 del CST sobre la embargabilidad de la 5ta parte de lo que excede el SMLMV es embargable, fue declarada exequible por la Sentencia C-710 de 1996.

<sup>20</sup> Esta norma fue declarada exequible por la Sentencia C-589 de 1995 al considerar que las cooperativas son empresas que fortalecen la función social de la propiedad y por tanto, ameritan un trato diferencial y privilegiado por parte del Estado. Al respecto la Corte sostuvo: "En lo que hace a la acusación que presenta el demandante contra la disposición del artículo 156 del C.S. del T., que viabiliza el embargo hasta del 50% del salario de un trabajador, en favor de cooperativas legalmente autorizadas, baste con decir que ella es concordante con los mandatos consignados en los artículos 58 y 333 de la C.P., que señalan para este tipo de empresas un tratamiento preferencial que las promueve y protege. Así, las expresiones impugnadas por el demandante, contenidas en los artículos 3, 4 y 10 de la Ley 79 de 1988, y en el artículo 156 de la Ley 141 de 1961 C. S. del T., normas expedidas con anterioridad a la promulgación de la Constitución vigente, no sólo se ajustan al nuevo ordenamiento superior, sino que corresponden a la intención expresa del Constituyente de 1991, que consideró necesario promover, fortalecer y proteger las organizaciones de economía solidaria, dada su importancia y eficacia para el logro de los propósitos de una sociedad más justa, solidaria y equitativa, entre las que se encuentran, ocupando un lugar de preeminencia por su tradición y contribución al desarrollo del país, las cooperativas"



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

La Corte Constitucional ha establecido que en los casos de embargo, corresponde al juez de conocimiento determinar con precisión cuánto es el salario realmente percibido por el empleado, ya que según la Corte, no obstante que un trabajador devengue nominalmente como salario cierto monto, bien puede haber autorizado previamente diferentes clases de deducciones que merman la cantidad de dinero a embargar.

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.<sup>21</sup>

En conclusión, esta clase de descuentos están regulados por los artículos 154, 155 y 156 del CST, 95 y 96 del Decreto Nacional 1848 de 1969, y 130 del CIA, y presuponen la orden de embargo expresa de un juez. 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. Excepción hecha en deudas por obligaciones alimentarias o en favor de una cooperativa, caso en el cual el límite embargable es del 50% de cualquier salario.

#### **d. Descuentos autorizados por el trabajador y créditos por libranza**

##### **d.1 Descuentos autorizados por el trabajador.**

Son aquellos autorizados directamente por el trabajador en favor de un tercero o incluso del mismo empleador. Este tipo de descuentos están regulados por el artículo 149 del CST y los artículos 93 y 94 del Decreto Nacional 1848 de 1969.

Sin embargo, aún en estos casos, en virtud del artículo 53 Superior, tiene plena vigencia el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos<sup>22</sup>, como límite a la autonomía del trabajador. Verbi gracia, el salario mínimo o la parte inembargable del salario.

En resumen, el límite de los descuentos autorizados por el trabajador es similar al de los embargos pero con la diferencia que en este caso, de ninguna circunstancia, es posible afectar el salario mínimo pues su causa es la voluntad del trabajador<sup>23</sup>. Permitir sobrepasar ese tope, contrariaría el mentado principio de irrenunciabilidad del artículo 53 Constitucional, 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 el poder coercitivo del juez hasta los topes legales permitidos, según el caso, como ya se ha mencionado.

<sup>21</sup> Sentencia T-891 de 2013.

<sup>22</sup> Precisamente, el artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo consagra esta prohibición para el trabajador, al considerar al salario mínimo como uno de aquellos derechos irrenunciables.

<sup>23</sup> Sentencia T-891 de 2013.



La jurisprudencia constitucional<sup>24</sup> ha establecido 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. Finalmente, (v) en los descuentos directos por libranza se puede descontar hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario (según el caso), siempre y cuando, si se afecta el salario mínimo, no se ponga en riesgo o lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna de la persona de acuerdo con las reglas fijadas por esa Corporación.<sup>25</sup>

#### d.2. Descuentos de créditos por libranza.

A partir de la expedición de la Ley 1527 de 2012 el panorama cambió parcialmente. De conformidad con el artículo 1 ibídem: *"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"*.

En este orden de ideas, gracias a esta nueva ley los límites establecidos por el CST y el Decreto Nacional 1848 de 1969 cambiaron. Aunque esos máximos se mantienen vigentes para cierto tipo de descuentos, como los descuentos autorizados por el trabajador en favor de su empleador, para el caso de las *"entidades operadoras"*<sup>26</sup>, **los topes a descontar son los consagrados en la Ley 1527 de 2012.**

Bajo ese contexto, ¿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

<sup>24</sup> Ver las sentencias T-827 de 2004, T-309 de 2006, T-1015 de 2006, T-664 de 2008.

<sup>25</sup> Sobre las reglas concretas enlistadas, consultar la Sentencia T-891 de 2013.

<sup>26</sup> De conformidad con el artículo 2 de la Ley de Libranza, entidad operadora *"es la persona jurídica o patrimonio autónomo conformado en desarrollo del contrato de fiducia mercantil que realiza operaciones de libranza o descuento directo, por estar autorizada legalmente para el manejo del ahorro del público o para el manejo de los aportes o ahorros de sus asociados, o aquella que, sin estarlo, realiza dichas operaciones disponiendo de sus recursos o a través de mecanismos de financiamiento autorizados por la ley"*.

La Corte Constitucional en la Sentencia T-891 de 2013 extrajo las siguientes reglas sobre el concepto de "entidades operadoras" de la Ley de Libranza, así: *"En primer lugar, (i) solo las personas jurídicas tienen la posibilidad de ser entidades operadoras y como tal, otorgar créditos bajo la modalidad de descuentos directos o libranza; En segundo lugar, (ii) entidades autorizadas por la ley para el manejo del ahorro y de los aportes o ahorros de sus asociados. En este grupo se enmarcan, entre otras, las entidades financieras, las cooperativas financieras o que ejercen actividades financieras con sus empleados, las cajas de compensación o incluso, los fondos de empleados; Finalmente, en tercer lugar, (iii) aquellas entidades que realicen operaciones de libranza con sus propios recursos o a través de mecanismos de financiamiento previstos en la ley, por ejemplo, las instituciones de fomento y desarrollo, las sociedades comerciales o las sociedades mutuas. Por disposición expresa de la misma ley, "se encuentran excluidas del ámbito de aplicación de la presente ley, las cooperativas de trabajo asociado y sus trabajadores asociados". En las cooperativas de trabajo asociado no existen vinculaciones laborales. Es decir, no hay una relación de trabajador y empleador sino que por el contrario, los trabajadores asociados son socios de la cooperativa. Por ello, esta ley excluyó de su objeto esta clase de cooperativas."*

literal de esta disposición, del salario mínimo. Así mismo, de conformidad con el artículo 3.5, esta clase de descuentos se encuentran excluidos de la regulación del CST.

En síntesis, la Ley 1527 de 2012 sobre libranza modificó los límites establecidos en el CST 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, la Corte Constitucional, mediante sentencia T-891 de 2013, estableció que la interpretación del artículo 5 de la Ley 1527 de 2012, requiere algunas precisiones adicionales con el fin de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales, así:

**“(…) 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 accedan 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. (...)**

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. Pesé 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. (Negritas fuera de texto)**

De acuerdo con lo expuesto por el alto tribunal y a su interpretación restrictiva del artículo tercero, numeral quinto de la ley 1527 de 2012, debemos concluir que el trabajador podrá autorizar voluntariamente, por concepto de libranzas, un descuento máximo del cincuenta por ciento de su salario, siempre y cuando se cumplan los siguientes supuestos: i) No es posible afectar el salario mínimo, si con ello se lesiona los derechos al mínimo vital y a la vida digna; ii) Para proceder a los descuentos, deberá evaluarse en cada caso concreto los hechos particulares del caso, iii). Cuando esto ocurra, el empleador deberá priorizar las deudas de la más antigua a la más reciente a fin de satisfacerlas completamente.



## e. Recapitulación de normas sobre embargo de salarios

e.1. **Embargo de salarios en general.** Los artículos 154 y 155 del CST respecto de los embargos en general, al tenor disponen:

**Artículo 154.-Modificado por la Ley 11 de 1984, Artículo 3o. Regla general.** No es embargable el salario mínimo legal o convencional.

**Artículo 155.-Modificado por la Ley 11 de 1984, Artículo 4o. Embargo parcial del excedente.** El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte.

Al tiempo, el artículo 96 del Decreto Nacional 1848 de 1969, sobre las reglas de embargo, reza:

### **Artículo 96. Embargabilidad parcial del salario.**

1. (...)

2. En los demás casos, solamente es embargable la quinta parte de que exceda del valor del respectivo salario mínimo legal.

e.2. **Límites de los embargos de salarios en procesos ejecutivos de alimentos o cooperativas.** El artículo 156 del CST estatuye en relación con los embargos en procesos judiciales por deudas de alimentos o de cooperativas que:

**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.

A su turno, el artículo 96 del Decreto Nacional 1848 de 1969 en referencia al tema en comento, dispone:

### **Artículo 96. Embargabilidad 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 el mismo sentido, el artículo 130 del Código de la Infancia y la Adolescencia (CIA), respecto al embargo de salario y prestaciones sociales por obligaciones alimentarias, prescribe lo siguiente:

**Artículo 130. Medidas especiales para el cumplimiento de la obligación alimentaria.** Sin perjuicio de las garantías de cumplimiento de cualquier clase que convengan las partes o establezcan las leyes, el juez tomará las siguientes medidas durante el proceso o en la sentencia, tendientes a asegurar la oportuna satisfacción de la obligación alimentaria:

1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que

**legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley.** El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las cantidades no descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago. **(Negritas fuera de texto)**

2. Cuando no sea posible el embargo del salario y de las prestaciones, pero se demuestre el derecho de dominio sobre bienes muebles o inmuebles, o la titularidad sobre bienes o derechos patrimoniales de cualquier otra naturaleza, en cabeza del demandado, el Juez podrá decretar medidas cautelares sobre ellos, en cantidad suficiente para garantizar el pago de la obligación y hasta el cincuenta por ciento (50%) de los frutos que produzcan. Del embargo y secuestro quedarán excluidos los útiles e implementos de trabajo de la persona llamada a cumplir con la obligación alimentaria.

**e.3. Embargo de las prestaciones sociales.** El artículo 344 del CST establece en cuanto al embargo de las prestaciones sociales:

**Artículo 344.-Principio y excepciones.**

- 1o) Son inembargables las prestaciones sociales, cualesquiera que sea su cuantía.
- 2o) Exceptúanse de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y concordantes del Código Civil; pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.

En el mismo sentido, se reitera igualmente el embargo de hasta el 50% de las prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley, establecida en el artículo 130.1 del CIA ya citado.

Como corolario de lo anterior, podemos decir que las reglas de embargo de salarios son: **i)** por regla general, el salario mínimo es inembargable, salvo en procesos ejecutivos de alimentos o de obligaciones con cooperativas o fondos de empleados; **ii)** en los demás casos, el salario solo es embargable en el 20% de aquello que exceda del salario mínimo y **iii)** eventualmente, en los procesos ejecutivos de alimentos o de obligaciones con cooperativas o fondos de empleados, el juez puede ordenar el embargo de las prestaciones sociales a favor del trabajador.

**f. Recapitulación de normas sobre descuentos salariales autorizados por el trabajador**

**f.1. Presuntas órdenes de descuento de salarios dadas por centros de conciliación.**

Previo a entrar en materia, es preciso hacer la siguiente precisión. En la consulta elevada se habla de "orden del centro de conciliación", sin embargo, es preciso aclarar que ni el funcionario del centro de conciliación ni el centro de conciliación tienen competencia para ordenar a los empleadores descuentos de salarios de los empleados que celebren acuerdos conciliatorios en dichos centros. En ese orden de

ideas, es pertinente traer a colación las funciones de los conciliadores, establecidas en el artículo 8 de la Ley 640 de 2001:

**“Artículo 8°. Obligaciones del conciliador.** El conciliador tendrá las siguientes obligaciones:

1. Citar a las partes de conformidad con lo dispuesto en esta ley.
2. Hacer concurrir a quienes, en su criterio, deban asistir a la audiencia.
3. Ilustrar a los comparecientes sobre el objeto, alcance y límites de la conciliación.
4. Motivar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo con base en los hechos tratados en la audiencia.
5. Formular propuestas de arreglo.
6. Levantar el acta de la audiencia de conciliación.
7. Registrar el acta de la audiencia de conciliación de conformidad con lo previsto en esta ley.

**Parágrafo.** Es deber del conciliador velar por que no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles.”

Sin perjuicio de lo anterior, se precisa que lo que suele ocurrir en algunos casos, verbi gracia, familia o alimentos, es que el mismo trabajador autorice, a través del acuerdo conciliatorio, el descuento de su salario de las sumas conciliadas. Es en estos casos en que, eventualmente, el conciliador del centro de conciliación –llámese comisaría, defensoría, inspección, notaría, personería, defensoría, procuraduría, centro de conciliación, consultorio jurídico, etc.– simplemente comunica la autorización de descuento que el empleado ha otorgado previamente en el acta de conciliación. Bajo ese contexto, este tipo de descuentos se enmarca dentro de los “descuentos autorizados por el trabajador”, referidos en el numeral 3.1.3.1. de este escrito, lo que quiere decir que, en general, se le aplican las mismas reglas allí definidas.

**f.2. Límites generales de los descuentos salariales autorizados por el empleado.** El artículo 149 del CST determina que el límite de las autorizaciones ordenadas por el trabajador es:

**Artículo 149.-Modificado por la Ley 1429 de 2010, artículo 18. 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; 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. (Negritas fuera de texto)**
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.

En concordancia con lo anterior, el artículo 93 del Decreto Nacional 1848 de 1969 ordena lo siguiente:

**Artículo 93. Descuentos prohibidos.** Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.

Dichas deducciones solo podrán efectuarse en los siguientes casos:

- a) Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso 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 estos en los cuales no podrán hacerse la deducción solicitada. (Negritas fuera de texto)**

**f.3. Prelación de descuentos salariales en favor de cooperativas.** El artículo 144 de la Ley 79 de 1988 dispone en relación con la prelación de las retenciones a favor de las cooperativas, lo siguiente:

**Artículo 144.-**Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos.

**f.4. Límites de los descuentos salariales autorizados por el empleado en favor de cooperativas.** El artículo 59 del CST establece el límite en cuanto a las deducciones para cooperativas, así:

**Artículo 59.-Prohibiciones a los patronos.** Se prohíbe a los patronos:

1o) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos.

**b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice. (Negritas fuera de texto)**

**f.5. Límites de los descuentos por libranza.** El artículo 3.5 de la Ley 1527 de 2012, en los que hace al límite de los descuentos por libranza, indica:

**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:

(...)

**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. **(Negritas fuera de texto)**

En conclusión, tenemos que las reglas de descuentos autorizados por el empleado son: i) No es posible afectar el salario mínimo, si con ello se lesiona los derechos al mínimo vital y a la vida digna; ii) Para proceder a los descuentos, deberá evaluarse en cada caso concreto los hechos particulares del caso, iii). Cuando esto ocurra, el



empleador deberá priorizar las deudas de la más antigua a la más reciente a fin de satisfacerlas completamente; iv) el límite general de descuentos autorizados por el trabajador es el salario mínimo o la parte del salario declarada inembargable por la ley; v) las deducciones en favor de cooperativas tienen prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, excepto las judiciales por alimentos; vi) el límite de los descuentos en favor de cooperativas es del 50% de salarios y prestaciones y vii) el límite de los descuentos por libranza es del 50% del salario neto, después de los descuentos de ley.

#### g. Respuesta a los problemas jurídicos

**¿Si existen embargos civiles, laborales, familia y/o coactivos anteriores y descuentos salariales previos autorizados por el trabajador que sumados ascienden al 50% de su salario, éstos prevalecen sobre los descuentos salariales posteriores autorizados por éste mismo en acuerdos conciliatorios? ¿Y en caso de ser así, cómo debe procederse en relación con la autorización de descuento salarial hecha por el centro de conciliación?**

**Respuesta.** Sí, por cuanto los embargos son previos y decretados por jueces o funcionarios públicos en uso de sus poderes coercitivos, en virtud de normas de orden público contenidas en los estatutos de procedimiento, mientras que los descuentos autorizados por el empleado mediante acuerdo conciliatorio son posteriores y producto de la autonomía de su voluntad expresada en el marco de un acuerdo privado.

Así las cosas, es preciso entonces que en estos casos se informe directamente al trabajador, al beneficiario de los descuentos autorizados y al centro de conciliación -llámese comisaría, defensoría, inspección, notaría, personería, defensoría, procuraduría, centro de conciliación, consultorio jurídico, etc.-, sobre la situación particular presentada, e efectos de que se analicen nuevas alternativas de solución del conflicto de que se trate.

Especial mención merecen los descuentos autorizados por el trabajador por concepto de cuotas de alimentos en el marco de una conciliación, cuya acta contentiva presta mérito ejecutivo conforme a lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 1 de la Ley 640 de 2001 en concordancia con el artículo 129 del Código de la Infancia y la Adolescencia (CIA), ya que los créditos por alimentos a favor de los niños, las niñas y los adolescentes gozan de prelación sobre todos los demás, por expresa disposición del artículo 134 del CIA y la Sentencia C-092 de 2002<sup>27</sup>, además de la prevalencia de sus derechos sobre los derechos

<sup>27</sup> En esta sentencia la Corte estudio una demanda de constitucionalidad contra el numeral 5 del artículo 2495 del Código Civil que consagra el orden en que deben pagarse los créditos de la primera clase, estableciendo en el quinto lugar los créditos por alimentos a favor de menores, por ende, en virtud de la prevalencia de los derechos de los menores sobre los de los demás (art. 44 C.N.), esa Corporación declaró la inexequibilidad la expresión "la quinta causa de", contenida en el numeral 5 del artículo 2495 del Código Civil, adicionado por el artículo 134 del Decreto 2737 de 1989, y EXEQUIBLE en forma condicionada el resto de la misma disposición, siempre que se entienda que los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás, y que los créditos por alimentos en favor de menores prevalecen sobre todos los demás de la primera clase. Al respecto, sostuvo la Corte:

*"Es necesario retomar dichos argumentos en el presente caso, pues al ponderar los derechos de los niños frente a los derechos de los demás acreedores, debe darse preferencia a los primeros, esto es, los de los niños, tal como lo ordena la Carta. En efecto: el análisis constitucional muestra que la Constitución no consagra la primacía de los derechos de los trabajadores, ni de ninguna otra clase de personas, como sí lo hace respecto de los derechos de los niños, cuando establece explícitamente que sus derechos prevalecen sobre los derechos de los demás. Es claro que el Constituyente buscó la protección de los derechos de los menores por encima de todos los demás sujetos del Estado, teniendo en cuenta que en ellos se encuentra el futuro del mismo y que son personas vulnerables e indefensas cuya vida apenas comienza, motivo por el cual debe propenderse por la búsqueda de su bienestar. Cualquier norma que desconozca esta prevalencia va en contravía del espíritu de la Carta y, por tanto, debe ser declarada inconstitucional.*

*A la luz de estas consideraciones, se hace necesario hacer efectiva la prevalencia otorgada a los derechos de los niños en el artículo 44 superior, entendiendo por éstos tanto a los niños como a los adolescentes, esto es, a todo menor de dieciocho (18) años, de modo que sus créditos por concepto de alimentos prevalezcan sobre los créditos de los demás acreedores incluidos en la primera clase, con la advertencia de que dicho concepto incluye todo lo indispensable para el sustento, habitación, vestido, asistencia médica, recreación, formación integral y educación o instrucción del menor y, también, la obligación de proporcionar a la madre los gastos de embarazo y parto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 del Decreto Ley 2737 de 1989 (Código del Menor).*

*En tal virtud, se declarará la inexequibilidad de la expresión "la quinta causa de" contenida en el numeral 5 del artículo 2495 del Código Civil, adicionado por el artículo 134 del Decreto 2737 de 1989; y la exequibilidad condicionada del resto de la misma disposición, esto es, siempre que se entienda que los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás, y que los créditos por alimentos en favor de menores, prevalecen sobre todos los demás de la primera clase."*



de los demás<sup>28</sup>, en virtud del artículo 44 Constitucional. No obstante, es preciso que situaciones como esta sean analizadas a la luz de las circunstancias particulares de cada caso concreto, en aras de precaver la utilización de este mecanismo como maniobra de simulación o defraudación de los acreedores.

### **¿Cuál es el límite del salario a embargar en un proceso judicial? ¿Cuál es el límite del salario a descontar por una autorización dada por el empleado en una conciliación?**

**Respuesta.** En un proceso ejecutivo por alimentos o por deudas con cooperativas el límite a embargar es del 50% del salario, incluido el salario mínimo, de conformidad con los artículos 156 del CST<sup>29</sup>, 96.1 del Decreto Nacional 1848 de 1969 y 130 del CIA. Incluso en algunos casos, el juez puede ordenar el embargo de hasta el 50% de las prestaciones sociales, después de los descuentos legales, en virtud de los artículos 344 del CST y 130 de CIA.

En los demás casos, los embargos no pueden exceder de 1/5 parte o 20% de aquello que exceda del salario mínimo, conforme lo dispuesto en los artículos 154 y 155 del CST, y 96.2 del Decreto Nacional 1848 de 1969, y es responsabilidad del empleador regular todos los descuentos que se haga al trabajador, de acuerdo a la jurisprudencia constitucional.<sup>30</sup> Por ende, en criterio de esta oficina, cuando una orden judicial exceda la parte inembargable del salario de nuestros funcionarios, corresponde directamente a la Oficina de Nómina, en coordinación con la Dirección de Talento Humano y la Subsecretaría de Gestión Institucional, informar al juez lo pertinente en cuanto descuentos previos autorizados por el trabajador o excesos en los montos a embargar, con el fin de que, de resultar procedente, el juez recalculé el monto del embargo de acuerdo a dichas circunstancias.

El límite de los descuentos a realizar sobre los salarios de los empleados es, por regla general, el salario mínimo o la parte inembargable del salario, de acuerdo con el artículo 149.2 del CST y el literal b del artículo 93 del Decreto Nacional 1848 de 1969.

En los casos de libranzas específicamente, el límite de los descuentos en favor de entidades operadoras es el 50% del salario neto del trabajador, es decir, después de los descuentos de ley, incluido el salario mínimo, salvo cuando se lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna, circunstancia que eventualmente corresponde evaluar al juez de tutela, de acuerdo con las reglas fijadas por la Corte<sup>31</sup>, todo, en virtud del artículo 3.5 de la Ley 1527 de 2012 y la sentencia T-891 de 2013.

<sup>28</sup> Sobre la prevalencia de los derechos de los niños, puede consultarse las sentencias C-472/92; C-574/92; C-664/98; C-093/01; C-144/01; C-410/01; C-617/01; C-648/01; C-673/01; C-812/01; C-814/01; C-839/01; C-1173/01; C-1218/01; C-1294/01; C-092/02; C-157/02; C-184/03; C-273/03; C-400/03; C-449/03; C-967/03; C-964/03; C-1039/03; C-038/04; C-044/04; C-170/04; C-172/04; C-247/04; C-507/04; C-203/05; C-534/05; C-154/07; C-061/08; C-463/08; C-740/08; C-174/09; C-240/09; C-468/09; C-804/09; C-853/09; C-876/11; C-383/12; C-131/14; C-313/14; C-848/14.

<sup>29</sup> Esta norma fue declarada exequible mediante sentencia C-589 de 1995 de la Corte Constitucional, que en lo pertinente dejó sentado lo siguiente: "En lo que hace a la acusación que presenta el demandante contra la disposición del artículo 156 del C.S. del T., que viabiliza el embargo hasta del 50% del salario de un trabajador, en favor de cooperativas legalmente autorizadas, baste con decir que ella es concordante con los mandatos consignados en los artículos 58 y 333 de la C.P., que señalan para este tipo de empresas un tratamiento preferencial que las promueve y protege."

"Así, las expresiones impugnadas por el demandante, contenidas en los artículos 3, 4 y 10 de la Ley 79 de 1988, y en el artículo 156 de la Ley 141 de 1961 C. S. del T., normas expedidas con anterioridad a la promulgación de la Constitución vigente, no sólo se ajustan al nuevo ordenamiento superior, sino que corresponden a la intención expresa del Constituyente de 1991, que consideró necesario promover, fortalecer y proteger las organizaciones de economía solidaria, dada su importancia y eficacia para el logro de los propósitos de una sociedad más justa, solidaria y equitativa, entre las que se encuentran, ocupando un lugar de preeminencia por su tradición y contribución al desarrollo del país, las cooperativas."

<sup>30</sup> Ver entre muchas otras, las sentencias T-827 de 2004, T-309 de 2006, T-1015 de 2006, T-664 de 2008 y T-891 de 2013.

<sup>31</sup> Ver la Sentencia T-891 de 2013.

**¿Es necesario informar a los jueces o funcionarios que ordenan embargos en proceso coactivos los descuentos salariales autorizados por el empleado previamente?**

**Respuesta.** Sí, en aquellos casos en los que no proceden los embargos ordenados por existir previamente descuentos autorizados por el mismo empleado, ya que como se expuso, la Corte Constitucional ha sido clara que en casos de embargo, compete al juez de conocimiento determinar con precisión cuál es el salario realmente percibido por el empleado, ya que sin importar cuánto sea el salario nominal de un trabajador, en él pueden concurrir diferentes clases de deducciones que merman la cantidad de dinero a embargar, por ende, es preciso informar al juez sobre embargos o descuentos previos autorizados por el trabajador, a efectos de que aquel pueda determinar el monto de salario efectivo recibo por éste.

**¿Frente a una autorización de descuento salarial del empleado hecha por acuerdo conciliatorio es procedente suspender los descuentos a favor de cooperativas autorizados previamente por el empleado?**

**Respuesta.** La prelación general que tienen las deudas a favor de cooperativas sobre cualquier obligación civil, salvo las judiciales por alimentos, en virtud del artículo 144 de la Ley 79 de 1988, ha venido perdiendo terreno.

La primera circunstancia que afectó la prelación general de los créditos a favor de las cooperativas acaeció con la expedición de la Ley 1391 de 2010, que modificó algunas disposiciones del Decreto Ley 1481 de 1989 referente a los Fondos de Empleados, incluyendo el artículo 55, estableciendo el orden de prelación en que se deben aplicar las retenciones y entrega de dineros cuando la misma persona natural o jurídica deba efectuar dos o más retenciones respecto del mismo trabajador, jubilado o pensionado y en favor de varias de las entidades solidarias titulares de este beneficio; señalando que se establecerá a partir del principio general de que la primera en el tiempo será la primera en el derecho. Si bien el Decreto Ley 1481 de 1989 se refiere solo a los fondos de empleados, la modificación introducida en 2010 pone en el mismo nivel todas las entidades solidarias, tales como Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Empleados, asociaciones mutuales y cooperativas, entre otros.

El segundo evento que minó la posición de prelación de las obligaciones contraídas con las cooperativas en las deducciones salariales fue la expedición la Ley 1527 de 2012, la cual señaló que pueden constituir libranzas las personas jurídicas que cuentan con autorización legal para el manejo del ahorro del público o disponen de sus propios recursos o tienen mecanismos de financiamiento autorizados por la ley, lo que amplió la posibilidad a que esta figura pueda ser utilizada por instituciones financieras, y así mismo estableció que igual que se había establecido para las entidades solidarias, en las obligaciones sobre las cuales se constituye libranza se prioriza su atención en el orden en que fueron constituidas.

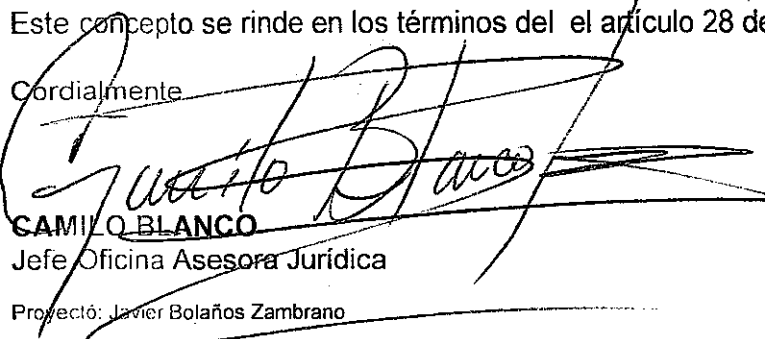
En este orden de ideas, la prelación de la que gozaban las cooperativas se ha ido diluyendo, hasta el punto en que ya existe igualdad de condiciones para las obligaciones contraídas con cualquier entidad solidaria y en general, con cualquier obligación constituida por libranza sin importar la naturaleza de la entidad.

Finalmente, para responder puntualmente la consulta, entre los descuentos previos a favor de cooperativas y los descuentos posteriores autorizados por el trabajador en acuerdo conciliatorio, se aplica la prelación general que aún conservan los créditos de las cooperativas sobre cualquier obligación civil, salvo las judiciales por alimentos, contemplada en el artículo 144 de la Ley 79 de 1988, por ende, no es procedente suspender los descuentos a favor de las citadas cooperativas. Iguales consideraciones se extienden al

caso de los descuentos a favor de cualquier entidad solidaria u operadora de libranza, conforme las razones esgrimidas al principio de esta respuesta.

Este concepto se rinde en los términos del el artículo 28 del CPACA<sup>32</sup>.

Cordialmente



CAMILO BLANCO

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Javier Bolaños Zambrano

<sup>32</sup> Artículo 28. *Alcance de los conceptos*. Salvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.