



Bogotá, D. C.

Doctor  
**OSCAR JAVIER CRUZ MARTÍNEZ**  
 Subdirector de Talento Humano  
 Secretaría Distrital de Hacienda  
 KR 30 25 90  
 NIT899999061-9  
 Ciudad

**CONCEPTO**

Referencia	2018IE12572
Tema	Administrativo
Descriptores	Proceso de registro de embargos, descuentos de nómina, mínimo vital.
Problema jurídico	<i>¿Se pueden suspender algunos descuentos que se estén realizando del salario del empleado, cuando llega un embargo, y ya no tiene cupo para descuentos?</i>
Fuentes formales	Artículo 53 de la Constitución Política, Decreto Ley 3135 de 1968, Decreto 1848 de 1969, Ley 1527 de 2012

**IDENTIFICACIÓN DE LA CONSULTA:**

El Subdirector de Talento Humano solicita se le aclare como efectuar los embargos decretados por los juzgados, cuando en el aplicativo de nómina el servidor público no tiene cupo disponible para poder registrar en el sistema el respectivo descuento, "debido a aportes, libranzas, planes complementarios, aportes sindicales u otros embargos civiles o de familia".

**ANTECEDENTES:**

En la consulta establece que al efectuar el registro de novedades de nómina, surge la inquietud de saber cómo aplicarlos teniendo en cuenta que no se debe dar el mismo manejo a los descuentos por cooperativas, entidades bancarias, sindicales, etc, por lo cual es necesario saber si se puede suspender temporalmente algunos descuentos que se estén aplicando con el fin de dar cumplimiento a la orden judicial de embargo y retención.

O si los embargos civiles y de familia deben ser registrados pero no ejecutados para su pago hasta tanto se disponga de cupo disponible para cubrir la cuota ordenada por el juzgado.

Igualmente solicita que se aclare que se debe entender por concepto legal de "mínimo vital".



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

## CONSIDERACIONES:

En cumplimiento de lo dispuesto en el literal d) del artículo 69 del Decreto Distrital 601 de 2014, "Por el cual se modifica la estructura interna y funcional de la Secretaría Distrital de Hacienda, y se dictan otras disposiciones"<sup>1</sup>, se procede a absolver la consulta precisando los siguientes aspectos:

### 1. Deducciones que se pueden realizar del salario de los empleados públicos:

En cuanto a las deducciones tenemos las legales, como son las relativas a la Seguridad Social que corresponden a salud y pensión, la de retención en la fuente y régimen de solidaridad si a ello hubiere lugar; una vez efectuadas las mismas, se procede a efectuar las demás deducciones.

En este sentido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto Ley 3135 de 1968<sup>2</sup>, se pueden deducir del salario del empleado las órdenes judiciales y las autorizaciones escritas emanadas por éste al pagador, teniendo en cuenta que no es embargable el salario mínimo legal vigente.

Es embargable el 50% del salario si se trata de obligaciones por alimentos y en los demás casos, lo que exceda de la quinta parte del salario mínimo legal vigente. Dicho artículo señala:

*"Artículo 12º.- "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"*

<sup>1</sup> "d. Emitir las respuestas y los conceptos jurídicos en los asuntos encomendados por el Secretario Distrital de Hacienda, cuya competencia no haya sido asignada a otra dependencia, los cuales tendrán carácter prevalente sobre las materias de su competencia aún sobre los emitidos por la Subdirección Jurídica Tributaria de la Dirección Distrital de Impuestos de Bogotá de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente."

<sup>2</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."



Estas reglas son reiteradas por los artículos 93 a 96 del Decreto 1848 de 1969,<sup>3</sup> en los siguientes términos:

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

*Dichas deducciones 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 podrá hacerse la deducción solicitada.*

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

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

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

*Artículo 96º.- 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 los hijos.*
- 2. En los demás casos, solamente es embargable la quinta parte de lo que exceda el valor del respectivo salario mínimo legal.”*

Igualmente existe otro descuento como son los correspondientes a libranzas, regulado por La Ley 1527 de 2012, en el que se establece que no se puede deducir más del 50% del salario del trabajador o del pensionado al indicar en el numeral 5 del artículo 3º lo siguiente:

<sup>3</sup> “por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968”



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

“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.”

## 2. Prelación de obligaciones

De conformidad con lo establecido en las mencionadas normas, las cuotas por concepto de alimentos son prioritarias y se pueden embargar por estos conceptos hasta el 50% del salario del trabajador.

Es preciso advertir que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley 79 de 1988, *“Por la cual se actualiza la legislación Cooperativa”* las deducciones por dicho concepto tienen prelación sobre obligaciones civiles, salvo que se trate de alimentos.

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

Es importante también advertir que la Ley 1391 de 2010<sup>4</sup>, respecto a los Fondos de Empleados, indica en su artículo 9° el orden de prelación en que se aplicarán las retenciones a favor de varias entidades solidarias indicando que se aplicará el principio general del derecho, primero en el tiempo primero en el derecho al señalar:

“Artículo 9°. Modifícase el inciso 3o del artículo 55 del Decreto-ley 1481 de 1989, el cual quedará así:

El orden de prelación en que se aplicarán 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, en favor de varias de las entidades solidarias titulares de este beneficio, se establecerá a partir del principio general del derecho de que la primera en el tiempo será la primera en el derecho.”

De conformidad con las disposiciones legales que se han citado, tenemos que primero prevalecen los embargos por alimentos sobre cualquier otro embargo y su límite es hasta el 50% del salario del trabajador, en segundo término están los embargos por concepto de cooperativas y después las demás obligaciones que deban retenerse del salario del trabajador en el orden respectivo de llegada.

<sup>4</sup> “Por la cual se modifica el Decreto Ley 1481 de 1989 y se dictan otras disposiciones”



### 3. Límites a los descuentos por libranza y embargo de salarios

Sobre este tema es importante mencionar como antecedente la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la Sentencia T- 629 de noviembre 15 de 2016<sup>5</sup>, de la cual es pertinente transcribir los siguientes apartes:

*“La situación particular de la accionante surge de la multiplicidad y concurrencia de obligaciones a las que está sujeta. Además de tener a su cargo un embargo por cuota alimentaria, el excedente de su salario mínimo se extingue en el pago de libranzas a favor de diferentes cooperativas.*

*Al evidenciarse que en este caso concreto confluyen los tres tipos de descuentos que permite la ley laboral, es deber del empleador buscar la manera de cumplir con las obligaciones adquiridas por la accionante, sin afectar sus derechos fundamentales y los de su núcleo familiar.*

*Entonces, en aplicación de lo arriba expuesto, se tiene que, en principio, el salario de un trabajador no puede ser afectado por encima del 50% de acuerdo con lo contenido en el artículo 156 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, esa regla encuentra su excepción en los embargos por concepto de demandas de alimentos o procesos ejecutivos proveniente de cooperativas, cuando se podrá también, afectar el salario mínimo. Además, la prohibición del embargo del 50% del salario mínimo se flexibilizó con la expedición de la Ley 1527 de 2012, en el cual se permitió que este evento se presentara.*

(...)

*Esta decisión encuentra fundamento en que (i) la accionante ha manifestado la latente vulneración de su derecho fundamental al mínimo vital, pues debe solventar los gastos de 2 hijos menores de edad y de su esposo en situación de disminución física y (ii) la Ley 1527 de 2012 propuso el límite de descuentos al 50% de los salarios para incluir en ese panorama a quienes devengarán un salario mínimo, no obstante, la ley no determina que esto se aplica exclusivamente a esos trabajadores, situación por la cual, la accionante se puede ver beneficiada con la regla allí establecida sobre el monto límite de lo que puede ser embargado.*

*Ahora, si bien es cierto que con la modificación de los pagos puede verse afectado el ingreso de alguna de las cooperativas con las que la accionante está obligada, esta Sala debe indicar que, como ya se dijo en la parte general, los acreedores no pueden exigir pagos superiores a lo que permite la ley, entonces, durante el tiempo que la secretaría ha descontado erróneamente sus pagos, se han visto beneficiados en desmedro del derecho fundamental al mínimo vital de la accionante. **Asimismo, se reitera que es obligación de la entidad accionada fijar los límites de cada uno de los descuentos** y, en caso de no poder aplicarlos, debe indicar a la entidad acreedora que existe una prelación en la línea de pagos de la accionante.”*

<sup>5</sup> M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Márteio



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

Así las cosas, dicha corporación señala que los descuentos realizados sobre la remuneración de los servidores públicos deben respetar los máximos legales que se han mencionado; no se puede descontar más allá del salario mínimo legal vigente, salvo que se trate de deudas por cooperativas y por pensiones alimentarias que van hasta el 50% del salario; en los descuentos por libranza se puede descontar hasta el 50% del salario como lo señala la Ley 1527 de 2012, pero en éste caso si se afecta el salario mínimo, debe revisarse que no se ponga en riesgo el derecho al mínimo vital y a la vida digna del trabajador, caso en el cual no podrá hacerse el descuento.

**4. Que se entiende por Mínimo Vital y cómo se puede cumplir con las deducciones del salario cuando las mismas sobrepasen los límites establecidos en la ley.**

El mínimo vital debe entenderse no como una cifra determinada de dinero, sino en relación con el estándar de vida del servidor público, deben respetarse los límites establecidos en la ley para efectuar los descuentos, existiendo un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital cuando entre la remuneración y el servidor público exista una relación de dependencia, es decir, que sea ésta la única fuente de ingresos y que de ella dependa su familia o si se trata de personas de la tercera edad, con mayor riesgo de vulneración.

El empleador responsable de aplicar los descuentos, debe examinar las líneas fijadas por la Corte Constitucional al respecto, para que no se lesione el derecho al mínimo vital, debiendo priorizar las obligaciones que tienen prelación legal y en segundo lugar, la antigüedad de las mismas, esto es, preferir las más antiguas sobre las más recientes, debiendo informar a los acreedores si no se pueden efectuar los descuentos por superar los toques legales y jurisprudenciales que se han mencionado.

Cuando hay embargos judiciales decretados, debe analizarse la naturaleza de los mismos, porque si son embargos por concepto de alimentos o cooperativas, éstos tienen prelación sobre los otros, por lo cual se deben registrar primero los que tengan esta connotación especial y avisar al juez de la causa que no se pueden efectuar los otros embargos porque el empleado tiene ya descuentos que sobrepasan el límite legal, y por ende no puede lesionar el mínimo vital del trabajador.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-891 de 2013<sup>6</sup> determino:

***“MINIMO VITAL-Concepto***

*El derecho al mínimo vital ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho. No solo porque se fundamenta en otros derechos como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.), sino porque en sí*

<sup>6</sup> M.P. Luis Ernesto Vargas Silva



*mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional. En ese sentido, derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como "la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional". Es decir, la garantía mínima de vida.*

*MINIMO VITAL DE SUBSISTENCIA-Concepto no es meramente cuantitativo sino también cualitativo/MINIMO VITAL-No es un concepto equivalente a salario mínimo*

*Aunque el mínimo vital se componga inevitablemente de aspectos económicos, no puede ser entendido bajo una noción netamente monetaria. No se protege solo con un ingreso económico mensual. Este, debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad. Esta tesis ha sido resaltada por esta Corte en diferentes oportunidades, cuando ha sostenido que el derecho al mínimo vital no es una garantía cuantitativa sino cualitativa. Eso significa que aunque los ingresos de una persona funcionan como un criterio para analizar la vulneración del derecho, su protección va mucho más allá. La Corte ha establecido que a pesar de su estrecha relación, salario mínimo no es igual a mínimo vital. En efecto, existen situaciones en las que proteger el salario mínimo de una persona no necesariamente garantiza las condiciones básicas sin las cuales un individuo no podría vivir dignamente.*

*(...)*

*En ese sentido, derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como "la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional"**[18]**. Es decir, la garantía mínima de vida**[19]**.*

*(...)*

*Como marco general, la Corte 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**[24]**. Esos límites consagrados en las leyes colombianas, 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*



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

*expresa del trabajador, el empleador podrá practicar, ni los terceros exigir, descuentos directos al salario más allá de lo permitido por la ley”[25].*

(...)

*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.*

(...)

*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.*

(...)

*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.”*

## CONCLUSIONES:

Con base en las normas legales que se han citado y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional que se ha reseñado, se responden los interrogantes planteados en la consulta:

### **1. Cómo aplicar el registro de embargos cuando el servidor público ya no tiene cupo para los descuentos:**

En primer término, la entidad empleadora debe efectuar los descuentos obligatorios de Ley sobre el salario del trabajador: Sistema de Seguridad Social, tributarios (retención en la fuente) y régimen de solidaridad si a ello hubiere lugar.





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

En segundo lugar, procederá a registrar los descuentos provenientes de órdenes de embargo: a) cuotas alimentarias; b) a favor de cooperativas. Hasta un límite del 50% de la remuneración del servidor público.

En tercer lugar, los otros embargos, los cuales tienen como límite la quinta parte de lo que exceda el valor del respectivo salario mínimo legal vigente, en relación con la remuneración del respectivo servidor público. Para registrar estos embargos se tendrá en cuenta la primacía de las obligaciones más antiguas.

En cuarto lugar, los demás descuentos que haya autorizado el servidor público, dentro de los cuales se encuentran, por ejemplo, las cuotas sindicales y las obligaciones bancarias.

En consecuencia, aunque exista autorización previa del servidor público para descuentos, el empleador debe hacer valer la prelación de créditos descrita hasta el límite del Mínimo vital.

**2. Se pueden suspender temporalmente algunos descuentos que se estén aplicando con el fin de dar cumplimiento a la orden judicial de embargo o si por el contrario, los embargos civiles y de familia deben ser registrados pero no ejecutados para su pago hasta tanto el funcionario no disponga del cupo disponible para cubrir la cuota ordenada por el juzgado?**

Si se pueden suspender los descuentos que se estén aplicando con autorización de los servidores públicos, con el fin de dar cumplimiento a la orden judicial de embargo, de conformidad con lo expuesto en la repuesta anterior.

En esta hipótesis, se debe informar a los respectivos acreedores, cuyo descuento se ha suspendido, para dar cumplimiento a la respectiva orden judicial.

Si hay descuentos simultáneos, se deberán priorizar las obligaciones más antiguas, aplicando la regla general de derecho, "*primero en el tiempo primero en el derecho.*"

**Concepto legal del mínimo vital**

No hay un concepto legal de Mínimo Vital, pero si jurisprudencial. Al respecto, la Corte Constitucional (Sentencia T-891 de 2013) expresó:

*"(...) la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional". Es decir, la garantía mínima de vida.*"

Carrera 30 No. 25-90  
Código Postal 111311  
PBX: (571) 338 5000  
Información: Línea 195  
www.haciendabogota.gov.co  
contactenos@shd.gov.co  
Nit. 899.999.061-9  
Bogotá, Distrito Capital - Colombia



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS




ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE HACIENDA

En procura de impulsar la política de mejoramiento continuo en el procedimiento de Asesoría Jurídica, solicito verifique si el concepto emitido contribuyó a resolver de fondo el problema jurídico planteado.

De no ser así, por favor informe de manera inmediata a la Dirección Jurídica.

**LEONARDO PAZOS GALINDO**  
Director Jurídico

Revisó: Manuel Ávila Olarte   
Proyectó: Matilde Murcia Celis 