

Bogotá, D.C.

08SE2026120300000050032

28/08/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE2026741100000033185-
Descuentos permitidos y no permitidos- Proceso Disciplinario.**

Respetado señor:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas:

- "1. Naturaleza jurídica de la afectación patrimonial: ¿El descuento salarial autorizado por el trabajador para resarcir un daño o pérdida material tiene una naturaleza puramente civil/indemnizatoria, o participa de la naturaleza punitiva/sancionatoria de las relaciones de trabajo?"*
- 2. Configuración de Doble Sanción: Si un empleador despliega un proceso disciplinario para castigar la violación de las funciones del trabajador (imponiendo amonestación, multa o suspensión), y simultáneamente ejecuta un descuento salarial (previamente autorizado) para recuperar el valor del bien perdido o dañado: ¿Se está vulnerando el principio constitucional del Non Bis In Idem (doble sanción por un mismo hecho)?"*
- 3. El Proceso Disciplinario como Requisito de Validez: Para que un descuento por pérdida o daño sea considerado plenamente válido ante los jueces laborales (respetando el Artículo 149 del CST y las sentencias de la Corte Suprema de Justicia), ¿es un requisito obligatorio e indispensable que la culpabilidad y la tasación del daño se determinen dentro de un debido proceso disciplinario previo, incluso si el trabajador ya firmó una autorización escrita de descuento para cada caso concreto?"*
- 4. Modificación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT): Teniendo en cuenta que el Artículo 111 del CST limita las sanciones a suspensiones y multas, ¿es legalmente viable y permitido por este Ministerio que las empresas modifiquen e incluyan dentro de sus RIT la figura del "descuento autorizado por resarcimiento de daños" como un desenlace o consecuencia formal del capítulo de escala de faltas y sanciones?"*
- 5. Límites frente al Artículo 28 del CST: ¿Bajo qué condiciones específicas una pérdida material provocada por la negligencia comprobada de un empleado deja de considerarse un "riesgo o pérdida de la empresa" (prohibido de trasladar según el Art. 28 del CST) y pasa a ser una responsabilidad civil contractual resarcible mediante descuento salarial autorizado?"*
- 6. Límites cuantitativos en caso de viabilidad: Si el Ministerio considera viables los descuentos por negligencia combinados con sanciones disciplinarias, ¿cuál es el porcentaje máximo del salario que se puede afectar mensualmente para no vulnerar el mínimo vital y móvil del trabajador, considerando que el fallo judicial analizado reprochó el descuento del 100% del salario?"*

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracto.

Por su parte el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la vigilancia y control, no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio de trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a lo pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta, tanto de usuarios externos como internos, como lo mencionamos inicialmente, **emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, sin que los mismos sean de carácter vinculante**, lo anterior, teniendo en cuenta que **no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, como lo plantea en su escrito, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado**; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

No obstante, haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial:

En primer lugar, **se procederá a brindar algunas consideraciones de tipo general y luego se descenderá a dar respuesta a cada uno de sus interrogantes.**

DESCUENTOS PERMITIDOS Y PROHIBIDOS

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que si bien es cierto el Código Sustantivo del Trabajo, permite que el empleador realice los descuentos salariales con destino a cubrir los créditos adquiridos por el trabajador bajo la modalidad de libranza, también es cierto que dichos descuentos deben seguir unas reglas normadas en la Ley, sin las cuales dicha autorización a pesar de haber sido concedida por el trabajador en forma previa y expresa, no le sería posible al empleador hacerlas so pena de incurrir en descuentos no permitidos, lo que le conllevaría no solo sanciones que pudieran ser impuestas por el Ministerio del Trabajo por vulneración a la Ley, sino que el empleador tendría que restituir al trabajador las sumas irregularmente descontadas, con sus correspondientes moratorias por mala fe si la hubiere o, indexadas en caso de ausencia de mala fe, por tratarse de descuentos prohibidos, amén que sobre los aportes parafiscales y los aportes al sistema de seguridad social integral, no es posible realizar ningún tipo de descuentos por destinación legal específica de éstos, cuya transgresión le trae consecuencias legales de evasión y elusión al pago de aportes como también, siendo recursos parafiscales, podría tener consecuencias de tipo penal por destinación diferente a la que la ley le señala al empleador.

En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo, en adelante CST., en su artículo 150, establece los descuentos salariales permitidos, que son las cuotas sindicales, cuotas con destino a las cooperativas y cajas de ahorro, cuotas destinadas a la seguridad social y las sanciones disciplinarias impuestas con base al reglamento de trabajo, es decir, que si el Trabajador se ha comprometido con el empleador a que de su salario le sean realizados los descuentos pertinentes, de cuotas con destino a pagar créditos adquiridos bajo la modalidad de libranza, el empleador no solo puede sino que debe hacer los descuentos con dicho destino, por ser un descuento permitido, pues estaría autorizado por el trabajador y correspondería a los que por disposición legal, el empleador debe hacer, siempre y cuando lo haga en el porcentual establecido en la norma, porcentual deducible cuando se trata de solventar deudas adquiridas con la Cooperativa, en atención a la disposición en mención y el artículo 149 del CST., que establece las excepciones a la prohibición del descuento salarial.

El artículo 150 del CST., establece los descuentos permitidos, artículo que a la letra dice:

*"Artículo 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1911 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> **Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal;** de cuotas con destino al seguro social obligatorio, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, y de la Contribución Solidaria a la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior (Contribución Sabes)."* (resaltado fuera de texto)

Sin embargo, el artículo 149 del C.S.T., preceptúa aquellos descuentos que NO son permitidos realizar por parte del empleador, resaltando incluso que si bien es cierto por disposición de la Ley 1527 de 2012 relativa a la Libranza, no se aplicaría lo contemplado en el ordinal 2 del artículo 149, es decir, que cuando se trata de descuentos para cubrir créditos bajo la modalidad de libranza, se podría afectar el salario mínimo. La Corte Constitucional, como máximo Tribunal de instancia en asuntos laborales y por ende autorizada en la interpretación normativa, manifestó que cuando el empleador realiza los descuentos de salario al trabajador, debe tener en cuenta no afectar el mínimo vital del trabajador, por ser derecho Constitucionalmente protegido, de donde refulge la prohibición plasmada en la disposición del Código, artículo 149 ordinal 2, en la que a pesar de haber autorización del trabajador, el empleador no puede, salvo que haya autorización Judicial, afectar el mínimo vital del trabajador, norma que a la letra dice:

"Artículo 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

<Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

La disposición antes transcrita, preceptúa que no es posible para el empleador, realizar descuentos aun cuando estén autorizados por el trabajador, cuando afecte el salario mínimo legal mensual vigente, pues se estaría afectando el mínimo vital del trabajador y el de su núcleo de familia, derechos protegidos constitucionalmente, siendo esta una de las situaciones en donde al empleador se le impide la deducción o el descuento de sumas de dinero del salario, incluyendo la excepción establecida en la Ley 1527 de 2012, que en su artículo 3, establece en el ordinal 5, que se puede afectar el salario mínimo, cuando se trata de descontar del salario del trabajador, lo atinente a las deudas contraídas bajo la modalidad de libranza, sin embargo, como se observará más adelante esta permisividad debe guardar armonía con el derecho constitucional al mínimo vital, disposición sobre la Libranza que a la letra dice:

"Artículo 3o. CONDICIONES DEL CRÉDITO A TRAVÉS DE LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO. Para poder acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza

o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley.

2. Que en ningún caso la tasa de interés correspondiente a los productos y servicios objeto de libranza, supere la tasa máxima permitida legalmente.

3. Que la tasa de interés pactada inicialmente sólo sea modificada en los eventos de novación, refinanciación o cambios en la situación laboral del deudor beneficiario, con su expresa autorización.

4. Que para adquirir o alquilar vivienda, el deudor beneficiario podrá tomar un seguro de desempleo, contra el cual eventualmente podrá repetir la entidad operadora en los casos de incumplimiento.

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...” (resaltado fuera de texto)

EXCEPCIONES DESCUENTOS PERMITIDOS

Ahora bien, el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo establece las prohibiciones especiales para el empleador, para deducir, retener o compensar suma alguna de salarios y prestaciones sociales que le corresponda al trabajador sin la autorización previa y escrita para ello, pero contempla excepciones en las cuales el empleador si lo puede hacer, incluyendo las retenciones destinadas a las Cooperativas, que se insiste es un imperativo normativo, siempre que dicha retención sea ordenada por la Cooperativa, suma que puede alcanzar hasta el cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones sociales, siempre que sea para cubrir créditos adquiridos con la Cooperativa, excepciones que están contempladas cuando a la letra la norma dice:

"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:

a). *Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.*

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 las autorice... (resaltado fuera de texto)

Por ello, solo si el trabajador lo ha autorizado en forma escrita y previa, el empleador puede hacer los respectivos descuentos de salario, en forma periódica y excepcionalmente de las prestaciones sociales al finalizar el contrato o la relación laboral, si el trabajador en forma previa lo autorizó, cuando se trata de deudas adquiridas con las Cooperativas, tal como lo preceptúa el literal b del artículo 59 del CST., antes transcrito y dando cumplimiento a los términos establecidos en la Ley 1572 de 2012.

Tal como la norma lo dispone en su literal a del numeral 1 del artículo 59, la deducción, retención, compensación de sumas del salario y prestaciones en dinero que corresponde al trabajador siendo prohibidas, tiene excepciones cuando hay autorización previa y escrita del trabajador dos condiciones a cumplirse para que el descuento sea legal, escenario en el cual, el empleador lo puede hacer, en los casos contemplados en los artículos 113 relativo a las multas impuestas como resultado de un proceso disciplinario; 150 cuotas sindicales, Cooperativas y Cajas de Ahorro, las cuotas con destino a la seguridad social, sanciones disciplinarias y la Contribución SABES; 152 préstamos del empleador para financiación de la adquisición de vivienda del trabajador y 400 del Código Sustantivo del Trabajo, relativa a cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, siendo las correspondientes a la Cooperativas, la excepción que autoriza a retener hasta en un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones sociales, cuando se trata de créditos adquiridos con la Cooperativa, por tanto constituyéndose en legal dicho descuento por parte del empleador con destino a las mencionadas.

Respuesta a la pregunta planteada en el punto número 1º (uno):

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar en primer lugar que de conformidad con lo prescrito en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe que el empleador **realice deducciones, retenciones o compensación alguna de sumas de dinero sin autorización previa y escrita de los trabajadores o sin mandamiento judicial por daños y pérdidas de herramientas**, con fundamento en el numeral 3 del artículo 58 del C.S.T.

Sin embargo, las excepciones a los casos en los cuales no se requiere autorización previa por parte del trabajador para efectuar los descuentos, se encuentran en el artículo 59 del C.S.T., que establece lo siguiente:

"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:

*a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los **artículos 113, 150, 151, 152 y 400 (...)**"* (Negrilla fuera del texto original)

Así pues, dentro de las excepciones a la posibilidad de realizar descuentos sin autorización del trabajador, se encuentran las siguientes hipótesis:

- Artículo 113 del C.S.T: las multas que se le impongan al trabajador, **las cuales solo se pueden efectuar por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente** por parte del empleado, las cuales no pueden exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día.
- Artículo 150 del C.S.T: Los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.
- Artículo 151 del C.S.T: El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.
- Artículo 152 del C.S.T: Préstamos para vivienda. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.
- Artículo 400 del C.S.T.: Retención de cuotas sindicales.

Bajo lo expuesto en precedencia, se establece que, en las excepciones no establecidas en precedencia, el empleador debe contar con la autorización previa y expresa del trabajador para poder efectuar algún tipo de descuento del salario del empleado.

Igualmente, se tiene que dentro de las excepciones a los casos en los cuales se puede efectuar descuentos al trabajador sin su autorización expresa, **no se encuentra el descuento por daños o perjuicios causados por el trabajador**. Así mismo, se evidencia que dentro de los artículos 111 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo que hacen parte del capítulo que regula las sanciones y multas que se pueden imponer al trabajador, se prohíbe de forma expresa imponer multas o sanciones económicas excepto por los retrasos o faltas sin justa causa del empleado al lugar de trabajo, **lo cual descarta la posibilidad de imponerle multas por el pago de herramientas o de perjuicios causados por errores del trabajador**.

De conformidad con lo expuesto en precedencia, se tiene que el descuento que efectúa un empleador a su trabajador con fundamento en una autorización expresa previamente emitida por el empleado y debido a un posible daño o pérdida causada por este, **dicha conducta la ejerce en el marco de una posibilidad que prevé expresamente el ordenamiento jurídico en el artículo 59 del C.S.T, siempre y cuando cuente con la debida autorización escrita, expresa y previa del trabajador, pero sin que la misma se enmarque en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador (facultad punitiva)**, puesto que las únicas sanciones que tiene previsto el Código Sustantivo del Trabajo en el marco de un proceso disciplinario son: la suspensión, **las multas que única y exclusivamente son procedentes por retrasos o faltas injustificadas del trabajador** pero no para daños ocasionados por los empleados, y la terminación del contrato de trabajo con justa causa cuando la misma se haya previsto como una sanción en el Reglamento Interno de Trabajo.

Respuesta a la pregunta contenida en el numeral dos (2):

Tal y como se le indicó en precedencia, el descuento que efectúa un empleador a un trabajador con fundamento en una autorización previa y expresa emitida por este último, no comporta propiamente el ejercicio de la facultad disciplinaria o sancionatoria por parte del empleado, ya que la misma simplemente comporta una posibilidad que prevé el ordenamiento legal y que puede efectuar el empleador siempre y cuando cumpla los requisitos expresamente señalados en el ordenamiento legal.

Sin perjuicio de lo anterior, debe precisarse nuevamente que el empleador no puede descontar al trabajador ningún valor por daños de herramientas o equipos, o por la pérdida o extravío de estas, y menos descontarle los faltantes o pérdidas de dinero, inventarios o bienes por culpa del trabajador, pues en todos los posibles

casos en que el trabajador pueda causar daños o perjuicios al empleador se aplica la misma prohibición. Lo anterior, toda vez que la ley prohíbe al empleador de forma unilateral hacer descuentos al trabajador por daño o pérdida de herramientas o por perjuicios que el trabajador cause, **pero existe la posibilidad de hacer estos descuentos si el trabajador lo autoriza.**

Así pues, en aquellos casos que el empleador efectúe un descuento con fundamento en una autorización expresa emitida por el trabajador, **no resultaría viable imponer una multa como sanción disciplinaria, pues la misma sólo está prevista en el Código Sustantivo del Trabajo para retrasos o faltas al lugar de trabajo sin causa justificada por parte del empleado.**

Sin embargo, ello no sería óbice para que en caso que el empleador evidencie que la conducta cometida por el empleador se enmarque dentro de alguna de las conductas o faltas graves que se encuentren previstas en el Código Sustantivo del Trabajo o en el Reglamento Interno de Trabajo, pueda iniciar el respectivo proceso disciplinario que de lugar a la imposición de alguna otra de las medidas disciplinarias previstas en el Código, pues tal y como se expresó en precedencia el descuento que se efectúa con fundamento en una autorización expresa emitida por el trabajador, no comporta propiamente la naturaleza de una sanción disciplinaria.

Respuesta a las preguntas contenidas en los numerales tercero (3) y cuatro (4):

En primer lugar, es importante precisar que el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé dentro de las obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

"ARTÍCULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes". (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Así pues, cuando un trabajador no atiende el deber de debido cuidado y conservación de las herramientas de trabajo, **se hace primero necesario determinar en debida forma la responsabilidad que haya tenido el empleado en el acaecimiento de ese suceso**, y una vez comprobada dicha situación, se podrá efectuar el respectivo descuento del salario del trabajador que cuente con la autorización previa, expresa y escrita del trabajador ya que el artículo 149 del CST, sobre descuentos prohibidos, dispone que 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**.

Sin embargo, debe precisarse que el hecho que se exija que el empleador primero determine y compruebe la responsabilidad del trabajador en el daño ocasionado a las materias o insumos facilitados por el empleador, no implica que el descuento posterior que efectúe al salario del trabajador con la autorización previa emitida por este, comporte el ejercicio de una facultad disciplinaria.

Lo anterior, como ya lo mencionamos anteriormente ya que tal y como se ha expresado en precedencia, dicha **conducta la ejerce en el marco de una posibilidad que prevé expresamente el ordenamiento jurídico en el artículo 59 del C.S.T, siempre y cuando cuente con la debida autorización escrita, expresa y previa del trabajador, pero sin que la misma se enmarque en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador (facultad punitiva)**, puesto que las únicas sanciones que tiene previsto el Código Sustantivo del Trabajo en el marco de un proceso disciplinario son: la suspensión, **las multas que única y exclusivamente son procedentes por retrasos o faltas injustificadas del trabajador pero no para daños ocasionados por los empleados**, y la terminación del contrato de trabajo con justa causa cuando la misma se haya previsto como una sanción en el Reglamento Interno de Trabajo.

Respuesta a las preguntas contenidas en los numerales cinco (5) y seis (6):

Frente a este ítem, resulta pertinente traer a colación el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, que al regular los descuentos prohibidos prescribe lo siguiente:

"ARTÍCULO 149. 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; provisión de alimentos y precio de alojamiento.*

2. **indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo: entrega de mercancías** 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” (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Lo expuesto en precedencia, implica que por regla general y atendiendo a lo pregonado en el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador no debe participar de las pérdidas o riesgos de la empresa, lo cual implica que el empleador **no puede descontar al trabajador ningún valor por daños de herramientas o equipos, o por la pérdida o extravío de estas, y menos descontarle los faltantes o pérdidas de dinero, inventarios o bienes por culpa del trabajador**, pues en todos los posibles casos en que el trabajador pueda causar daños o perjuicios al empleador **se aplica la misma prohibición**. Lo anterior, salvo una única excepción, y es que se haya determinado **previamente la responsabilidad del empleado en el acaecimiento de la situación, y que el trabajador haya otorgado autorización escrita, expresa y previa al empleador** para efectuar el respectivo descuento.

Lo anterior, encuentra sustento en lo pregonado por la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia SL 2858 de 2023, prescribió lo siguiente:

"Sobre los descuentos al trabajador para dar cabida a la compensación, esta Corte ha explicado que dicha figura rige durante la vigencia del contrato laboral, y que una vez concluya este, la obligación queda bajo el imperio de las normas civiles (CSJ SL, 5 nov. 2008, rad. 27282).

En el orden sistemático que adopta el código para la protección de la integridad de pago de la remuneración, primero actúa la prohibición de descuentos del salario o de las prestaciones sin autorización expresa, mientras el contrato está vigente; y para cuando este termina, aquella es relevada por la garantía prevista en el art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por la cual los valores insolutos debidos por el patrono generan para el trabajador la sanción moratoria. De esta manera, «los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles, acarrea la sanción indicada” (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Ahora bien, en lo referente al tope máximo que se puede afectar en los descuentos autorizados por el trabajador, debe precisarse que la Corte Constitucional, como máximo Tribunal de instancia en asuntos laborales y por ende autorizada en la interpretación normativa, manifestó que cuando el empleador realiza los descuentos de salario al trabajador, debe tener en cuenta no afectar el mínimo vital del trabajador (salario mínimo legal mensual vigente), o aquella parte del

salario que ha sido declarada inembargable por la ley, de conformidad con los artículos 154 y 155 del Código Sustantivo del Trabajo que prescriben lo siguiente:

"ARTICULO 154. REGLA GENERAL. *No es embargable el salario mínimo legal o convencional.*

ARTICULO 155. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. *El excedente del salario mínimo mensual solo es embargable en una quinta parte"*

Lo anterior, con fundamento en el derecho Constitucionalmente protegido, de donde resalta la prohibición plasmada en la disposición del Código, artículo 149 ordinal 2, en la que, a pesar de haber autorización del trabajador, el empleador no puede, salvo que haya autorización Judicial, afectar el mínimo vital del trabajador, norma que a la letra dice:

"Artículo 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

<Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

La disposición antes transcrita, preceptúa que no es posible para el empleador, realizar descuentos aun cuando estén autorizados por el trabajador, cuando afecte el salario mínimo legal mensual vigente, pues se estaría afectando el mínimo vital del trabajador y el de su núcleo de familia, derechos protegidos constitucionalmente, siendo esta una de las situaciones en donde al empleador se le impide la deducción o el descuento de sumas de dinero del salario.

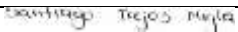
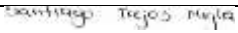
Para más información, se invita a consultar nuestra página web, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ATENCIÓN DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL

Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Santiago Trejos Mejía	Profesional Especializado Grupo de atención en Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por:	Santiago Trejos Mejía	Profesional Especializado Grupo de atención en Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.