



Memorando 1100/

Bogotá D.C.

Para: Diana Paola López Pérez, Coordinadora GIT Control Interno  
Disciplinario, Sede Central.

De: Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)

Asunto: Respuesta solicitud de concepto radicado IGAC 8002019E10935-01 de  
29/10/2019

INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI 30-12-2019 10:32

Al Contestar Cite Nr.:8002019E13913-01 - F:1 - A:0

ORIGEN: Sede 811 - OFICINA ASESORA JURIDICA/ARANGUREN PEÑA JU

DESTINO: GIT CONTROL DISCIPLINARIO/LOPEZ PEREZ DIANA PAOLA

ASUNTO: RESPUESTA SOLICITUD DE CONCEPTO RADICADO IGAC 8002019E10935-01

OBS:

Respetada Doctora Diana Paola:

En el memorando de la referencia, su oficina pone de presente la solicitud que la señora hizo al Director Territorial Boyacá, y las respuestas ofrecidas por este en asuntos relacionados con "los ajustes y correcciones a los descuentos de cuota alimentaria realizada por el IGAC respecto del salario devengado por el señor . Acto seguido, solicita que esta Oficina Asesora Jurídica "determine la viabilidad jurídica de las mismas y si es del caso de (sic) brinden las instrucciones u orientaciones a esa Dirección Territorial para que se efectúen los descuentos tal como la ley lo dispone". Acto seguido, en forma indirecta solicita un juicio de valor por parte de esta Oficina en el sentido señalar si "observa posibles irregularidades en el actuar de los funcionarios de la Territorial Boyacá...".

De cara a lo anterior, debe resaltarse que en lo tocante a las funciones de la Oficina Asesora Jurídica, el Decreto 208 de 2004 establece:

*Artículo 7º. Oficina Asesora Jurídica. Son funciones de la Oficina Asesora Jurídica, las siguientes:*

- 1. Asesorar al Director General y demás dependencias del Instituto en la interpretación y aplicación de las normas constitucionales y legales, y en la realización de los trámites jurídicos.*
- 2. Conceptuar sobre los proyectos de ley y de decreto que le sean sometidos a su consideración y revisar los proyectos administrativos de carácter general que deban expedir el Consejo Directivo y la Dirección General.*
- 3. Conceptuar y resolver las consultas jurídicas y derechos de petición presentados al Instituto y que tengan relación con las funciones de la oficina.*
- 4. Elaborar y revisar los contratos estatales, actuaciones contractuales y demás documentos que se deriven de ellos.*
- 5. Coordinar la atención de los procesos judiciales y extrajudiciales en los que sea parte la entidad.*
- 6. Llevar la representación del Instituto en los procesos judiciales, extrajudiciales o administrativos, así como en los demás asuntos que le señale el Director General e informar a este sobre el desarrollo de los mismos.*

7. Adelantar los procesos de jurisdicción coactiva directamente o a través de las Direcciones Territoriales.
8. Adelantar y controlar los trámites para el registro de la propiedad intelectual y de derechos de autor.
9. Recopilar y mantener actualizado el registro de los conceptos, jurisprudencia, doctrina y las disposiciones de carácter legal y administrativo relacionadas con la actividad del Instituto y velar por su actualización, difusión y aplicación.
10. Las demás funciones inherentes a la naturaleza de la dependencia y las que le sean asignadas por las disposiciones legales vigentes.

Así las cosas, en atención a la primera de las funciones previamente enlistadas, esta Oficina procede a emitir concepto respecto de las temáticas incluidas en su memorando, efecto para el cual, deberá atenderse lo preceptuado en el artículo<sup>1</sup> 28 de la Ley 1437 de 2011; es decir, que las orientaciones aquí consignadas no pretenden la solución de controversias específicas ni el análisis de situaciones particulares. Por el contrario, pretenden ofrecer un marco legal para que el responsable de adoptar la decisión, cuente con un referente que le permita, de cara a los hechos y pruebas puntuales de cada caso, adoptar la decisión correspondiente.

Precisado lo anterior, y considerando que la génesis de la controversia radica en la forma en la cual se practicaron unos descuentos en observancia a una orden judicial emitida en un proceso de alimentos, procede esta Oficina a exponer el siguiente marco normativo:

El Decreto<sup>2</sup> Ley 3135 de 1968 señala:

***"ARTICULO 12. 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" (Subrayado fuera de texto)**

Por otra parte, el artículo 93 del Decreto 1848 de 1969, establece:

<sup>1</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.

<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

**"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 sólo podrán efectuarse en los siguientes casos:

- a) Quando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso en particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación, y
- b) Quando 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 en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada". (Se subraya).

**ARTICULO 94. 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.

**ARTICULO 95. INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL.** No es embargable el salario mínimo legal, excepto en los casos a que se refiere el artículo siguiente.

**ARTICULO 96. INEMBARGABILIDAD 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 los demás casos, solamente es embargable la quinta parte de lo que exceda del valor del respectivo salario mínimo legal."**

En este mismo sentido, respecto de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, y su aplicación a los servidores públicos en materia de descuentos, el Consejo de Estado consideró:

"(...)

*Se considera como "mínimo vital", el ingreso esencial, necesario e insustituible que requiere una persona para suplir sus necesidades básicas y poder mantener una subsistencia en condiciones de dignidad y justicia, para ella y su familia el cual no puede equipararse con la expresión "salario mínimo", contenida en las normas laborales, pues éste tan sólo es el margen de la proporción mínima que debe pagarse atendiendo las condiciones allí establecidas<sup>2</sup>*

*Para proteger el mínimo vital a través de la acción de tutela es necesario que el interesado acredite las circunstancias en las que sustenta la afectación de aquél, es decir, no basta la simple manifestación de que la persona se encuentra imposibilitada para suplir sus necesidades básicas, máxime si de los hechos expuestos en la solicitud de amparo se infiere que percibe un salario o cuenta con una fuente de ingresos.*

*En el asunto sub exámine el accionante alega que por los descuentos que se le practican a su salario, el cual es su única fuente de recursos económicos, por las múltiples obligaciones que ha contraído con cooperativas y entidades financieras, recibe una suma inferior a \$500.000, cantidad de dinero que es insuficiente para garantizar su mínimo vital y atender las necesidades básicas de su familia (folio 20).*

*(...)*

*En efecto, aunque como se evidenció, no está probada la existencia de un perjuicio irremediable, resulta necesario precisar si en el sub lite los descuentos que practica la accionada al salario del actor se avienen a las normas del Código Sustantivo del Trabajo (CST), preceptivas que por ser de orden público no pueden ser desconocidas.*

*(...)*

*El mismo artículo 149 proscribire todo descuento del salario, cuando: a) el monto de la rebaja afecte el salario mínimo legal o convencional; b) el monto de la rebaja afecte la parte declarada inembargable por la ley; o c) el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en 3 meses. En sentido contrario, todo descuento que se encuentre dentro de los límites señalados es posible jurídicamente y opera por decisión voluntaria del trabajador y sin necesidad de procedimientos adicionales.*

*La restricción para los descuentos que exceden el límite legal no es absoluta; la excepción se encuentra en el artículo 151 del CST, que permite descuentos por encima de los límites anotados siempre y cuando se obtenga autorización del inspector del trabajo, previa solicitud conjunta del trabajador y empleador.*

*En cuanto al límite a los descuentos cuando se trata de cooperativas y pensiones alimenticias, se debe precisar que la parte del salario inembargable conforme con*



*el artículo 149 ibidem es diferente en relación con los demás créditos, por cuanto, mientras que para éstos sólo es embargable la quinta parte de lo que excede el mínimo legal, para cooperativas y pensiones alimenticias es embargable hasta el 50% del salario (art. 156 CST)*

*Coherentemente, conforme con el citado artículo 149 que establece como límite del descuento, -además del monto declarado inembargable por la ley-, el salario mínimo legal, es claro que si las normas permiten el embargo del salario hasta el 50% cuando se trata de crédito de cooperativas y pensiones alimentos, de igual forma deben permitir el descuento de aquel porcentaje cuando el trabajador así lo autoriza voluntariamente. Lo anterior, por cuanto las razones que favorecen el crédito cooperativo y las pensiones alimenticias en materia de embargos de salario no encuentran distinción frente a las razones del descuento que pueda ocurrir por la autorización del trabajador para dicho fin. (Subrayado original).*

(...)

En los términos de la normativa transcrita, 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; y no se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario.

Para el efecto, es embargable hasta la mitad del salario para el pago de las pensiones alimenticias y de las demás obligaciones que para la protección de la mujer o de los hijos establece la ley, que tienen además prelación sobre los descuentos ordenados por otras obligaciones. En los demás casos, sólo es embargable la quinta parte del exceso del respectivo salario mínimo legal.

En este orden de ideas y por mandato legal, queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales; y solo podrán efectuarse cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso en particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación.

Igualmente, conforme a las disposiciones citadas, cuando llegan varias órdenes de embargo respecto de un mismo empleado, se debe identificar la clase de deuda por la cual se embarga, es decir, si la deuda es por alimentos, esta prima sobre las deudas generales y es posible que desplace un embargo preexistente.

Cuando el embargo no es por alimento, frente a varios embargos de la misma clase pueden coexistir y su ejecución dependerá del embargo que se notificó primero a la empresa y sobre el salario restante se aplicarán los embargos sucesivos en orden de llegada.

Ahora bien, un problema diferente surge cuando la orden judicial de embargo es atendida en forma errónea o mediante una cuantía diferente a la señalada por el despacho judicial; pues en el caso particular de embargos por alimentos a favor de menores, el artículo 130 de la Ley 1098 de 2006, establece:

*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.**

**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.**

En los anteriores términos, buscando velar por los derechos de los menores, el legislador hizo solidariamente responsable al empleador o al pagador que hiciera en forma inadecuada los descuentos ordenados. Sin embargo, dicho procedimiento debe ser ordenado por el juez del proceso, quien naturalmente deberá requerir inicialmente al deudor o ejecutado, y en caso de ser infructuosa la gestión, podrá continuar contra el deudor solidario por mandato legal.

En todo caso, corresponde al pagador corregir inmediatamente y con efectos hacia el futuro cualquier inconsistencia en torno al monto del descuento ordenado por el Despacho Judicial e informarlo oportunamente.

Por otra parte, en relación con la eventual instrucción de iniciar o no acción disciplinaria en contra de algún funcionario de la Dirección Territorial, debe decirse que dicha recomendación escapa a las funciones de esta Oficina Asesora Jurídica, particularmente, cuando la misma debe apoyar a la Dirección General al momento de resolver el recurso de apelación que pudiera interponerse contra un fallo disciplinario emitido en primera instancia por la Dirección Territorial o por la Secretaría General. Así las cosas, corresponderá a la Dirección Territorial o a la Secretaría General, según el funcionario que



pretenda investigarse, analizar la procedencia o improcedencia de iniciar la procedimiento disciplinario.

Finalmente se reitera que el anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del C.P.A.C.A., y corresponde a su destinatario la evaluación del caso y sus particularidades con el fin de emitir la decisión que en derecho corresponda.

Cordialmente,

*Julia Andrea Aranguren Peña*  
Julia Andrea Aranguren Peña

Copia: Mauricio Fernando Mora Bonilla, Director Territorial Tolima.

Proyectó: Maycol Rodríguez, Abogado OAJ

RECIBIDO  
*Ricardo M*  
11:42 AM

