



**ASUNTO: Radicado No. 05EE202141030000096756 Descuentos liquidación indemnización - cesantías**

Respetada Señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual nos solicita concepto jurídico frente “a la posibilidad de realizar descuentos sobre la liquidación” 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:**

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

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 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)

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

**Frente a la consulta:**

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**

Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular 120**  
**www.mintrabajo.gov.co**



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



### Irrenunciabilidad inembargabilidad de salarios y prestaciones sociales.

Con la expedición de la Constitución Nacional de 1991, se consagraron una serie de garantías y derechos en materia de salud, seguridad social, trabajo entre otros, en materia laboral, el artículo 53 le otorgó al congreso la facultad de expedir el estatuto del trabajo, el cual debe contener una serie de principios fundamentales, como es el de la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

Mandato constitucional que no se limita a una orden dada al congreso de la república de legislar en materia laboral, pues la finalidad de este precepto es que todas las normas laborales expedidas antes y después de la entrada en vigencia de la Constitución Nacional se interpreten a la luz de sus principios y preceptos, según lo establecido por la Corte Constitucional en sentencia c-055 de 1999.

Por su parte el Código Sustantivo del Trabajo en varios de sus artículos, contienen una serie de prohibiciones impuestas al empleador, todas estas, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, dentro de las que se encuentran, la consagración de un mínimo de derechos y garantías en favor del trabajador (artículo 13), el carácter de orden público de las disposiciones legales que regulan el trabajo humano (artículo 14), la prohibición de deducir, retener o compensar suma alguna de salario y prestaciones sin autorización previa (artículos 59 y 149).

En virtud de las garantías y prohibiciones establecidas en la Constitución y el Código Sustantivo del Trabajo, los salarios, prestaciones sociales y cualquier otro derecho consagrado en las normas laborales en favor de los trabajadores son irrenunciables, como es el derecho a obtener una indemnización ante la efectividad de la cláusula resolutoria, por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo.

Indemnización a la que tiene derecho el trabajador para resarcir el perjuicio causado por la terminación del contrato sin justa causa, al respecto, la Corte Constitucional se pronunció en sentencia C1507-2000 en los siguientes términos:

*“las normas bajo estudio simplemente prevén la posibilidad de que el contrato de trabajo se dé por terminado sin justa causa por parte del patrono, y contemplan las consecuencias patrimoniales de dicho evento, esto es, la indemnización de los perjuicios ocasionados a la otra parte contratante, en este caso, el trabajador. Estima la Corte que esta previsión legal en forma alguna comporta violación de los preceptos constitucionales invocados por el demandante y que, por el contrario, supone un desarrollo adecuado de los postulados del Estado Social de Derecho, en tanto que el legislador ha establecido en cabeza del patrono una responsabilidad pecuniaria, que debe ser acorde al perjuicio sufrido por el trabajador, cuando opta por terminar la relación contractual sin que medie justa causa. Allí la protección legal para el empleado no se expresa normalmente con el reintegro del despido sino mediante la indemnización por el daño que se le ocasiona, lo cual no se opone a los principios fundamentales. “*

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular 120**  
**www.mintrabajo.gov.co**



## MINISTERIO DEL TRABAJO

En cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, es importante poner de presente que, para la Corte Constitucional según sentencia T-149 de 1995, es un principio que busca la mejora en la calidad de vida de los trabajadores que, al ser de orden público, no puede verse afectado por la voluntad privada, por lo que no son disponibles, ni pueden modificarse en perjuicio del trabajador.

*“El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley (CP art. 53; C.S.T, art. 14). La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana.”*

Esta irrenunciabilidad a los derechos y beneficios laborales, que le resta eficacia a cualquier manifestación de voluntad por parte del trabajador de liberar al empleador de pagar los salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones que se encuentran consagradas en las normas laborales, no impide que se lleven a cabo deducciones, se retenga o compensen, sumas de dinero, sobre los pagos realizados por el empleador, por dichos conceptos, lo cual puede realizarse en los términos dispuestos en los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir que, siempre deben ser autorizados previamente por el trabajador con excepción de aquellos consagrados legalmente.

Esta necesidad de autorización establecida por el Código Sustantivo del Trabajo para que proceda la deducción, retención o compensación, de salarios y prestaciones, cesa al momento que se da por terminado el contrato laboral, pudiendo realizarse este tipo de operaciones por parte del empleador, sobre la liquidación a la que tiene derecho el trabajador, según lo estableció el Tribunal Superior del Distrito Judicial Sala tercera laboral de Cartagena-Bolívar, en sentencia del 10 de junio del año 2021, Magistrada ponente Margarita Márquez de Vivero.

*“Ahora, debe indicar la Sala que, cierto es como lo indica el demandado, que se encuentra permitido realizar la deducción de la liquidación final del contrato de trabajo sin autorización por parte del trabajador cuando éste tiene deudas con la empresa, dado que dicha prohibición solo opera mientras esté vigente la relación laboral y no cuando la misma hubiera sido finiquitada. Sin embargo, obvio es que se debe partir del hecho probado de la existencia del préstamo, circunstancia que es precisamente la que no se logró acreditar en el presente juicio, y de allí que fuere ilegal la deducción, indistintamente que hubiere sido al finalizar la relación laboral. Así lo estableció la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL525-2020 del 17 de febrero de 2020, en la cual dispuso que:*

*“De la norma transcrita (artículos 59 y 149 del CST) es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.*

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular 120**  
**[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)**





## MINISTERIO DEL TRABAJO

*Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.”*

Esto siempre y cuando esté debidamente probada la deuda, o debidamente justificada la deducción realizada sobre la liquidación del trabajador.

*En ese sentido, si la demandada hubiera probado la existencia del préstamo realizado a la trabajadora el resultado de la presente controversia había sido distinto, pero, como quiera que la demandada no cumplió con dicha carga resulta procedente entonces la restitución de la referida suma de dinero, de conformidad con lo expuesto Ut supra*

Por ultimo se pone de presente que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador no puede asumir los riesgos o perdidas que se generan en el desarrollo de la actividad económica de la empresa.

*“ARTICULO 28. UTILIDADES Y PERDIDAS. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.”*

En virtud de lo dispuesto, en criterio de esta coordinación, se puede concluir que es posible realizar deducciones sobre los pagos realizados por parte del empleador ya sean de salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones a las que tenga derecho el trabajador cuando se da por terminado el contrato de trabajo, aun sin el consentimiento expreso, pues dicha condición establecida en el Código Sustantivo del Trabajo solo es necesaria durante la vigencia del contrato de trabajo, según lo dispuesto la Corte Suprema de Justicia, siempre y cuando, se encuentre probada la deuda o justificada la deducción a realizar y no sea por causa de la materialización de un riesgo o pérdida sufrida en el desarrollo de la actividad económica que tiene por objeto social el empleador.

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,

FIRMA ORIGINAL

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX**  
(601) 3779999

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular 120**  
**www.mintrabajo.gov.co**





## MINISTERIO DEL TRABAJO

**ARMANDO BENAVIDES ROSALES**

Coordinador

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor A Benavides

Elaboró: A Benavides

Revisó: A. Benavides

Aprobó: A. Benavides

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/abenavides\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/Documentos/consultas armando 2021/47578 DESCUENTOS LIQUIDACION CESANTIAS docx.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/abenavides_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/consultas%20armando%202021/47578%20DESCUENTOS%20LIQUIDACION%20CESANTIAS%20docx.docx)

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfono PBX**

(601) 3779999

**Atención Presencial**

Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular 120**

**[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)**

