Bogotá, D.C.

08SE2024120300000009552
12/03/2024

Señor(a)

ASUNTO: Respuesta Radicado 02EE2024410600000001560 -Descuentos prohibidos y permitidos- descuento en el valor de las propinas por perdidas herramientas de trabajo.

Respetado(a) señor(a), reciba un cordial saludo,

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto y plantea las siguientes preguntas:

"La Empresa Nos Está Diciendo Que Nos Quitará El 20% De Las Propinas Para Pagar Loza, Inventario De La Empresa Y Quiero Saber Si Ellos Pueden Hacer Eso"

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, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados 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 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).

Frente al caso concreto
Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que los descuentos realizados por el empleador, se encuentran establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo CST., en el artículo 150, como los relativos a la seguridad social, existiendo la prohibición de realizar descuentos del salario no permitidos por el trabajador, en atención a lo normado por el artículo 149 del CST., por tanto, no siendo permitido para el empleador hacer descuentos por futuros daños que pudieran presentarse o no en la ejecución del contrato de trabajo.

En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo CST., establece en su artículo 149, los descuentos prohibidos al empleador, norma que a la letra dice:

> *"Artículo 149.* ***DESCUENTOS PROHIBIDOS****. Modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010.*
> 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; avances o anticipos de salario; 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, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses****."*** *(resaltado fuera de texto)*

Por lo tanto, existe expresa prohibición de la ley para el empleador, de hacer descuentos prohibidos no autorizados por el trabajador, constituyéndose si los hiciere en vulneración a la ley, la cual puede ser colocada a consideración del Ministerio del Trabajo, en su respectiva Dirección Territorial de su sede para las labores de inspección, vigilancia y control sobre descuentos ilegales y/o ante el Juez, quien como autoridad decide la legalidad de las actuaciones de las partes.

Los descuentos que el empleador puede realizar son los establecidos en el artículo 150 del CST., norma 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)*

El artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo CST., establece aquellos descuentos que requieren autorización especial del trabajador, los cuales se hacen del salario devengado por el trabajador, cuando a la letra dice:

> *"Artículo 151. AUTORIZACION ESPECIAL****.*** *<Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>*

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.

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones."

Corroborando la prohibición del empleador, el Código Sustantivo del Trabajo CST en el artículo 59., en las prohibiciones para el empleador, contempla la prohibición de deducir, retener o compensar suma alguna de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda al trabajador, sin que haya autorización previa escrito del trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

"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 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 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)

Las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se refiere la norma transcrita con antelación, son las multas, artículo 113 CST., las mencionadas en los artículos 150 y 151 CST., antes transcritos, los préstamos para vivienda artículo 152 CST, y las cuotas sindicales, artículo 400 del CST.

Por tanto, el empleador puede hacer solo los descuentos permitidos del salario devengado por el trabajador, estando proscrito por la ley hacer descuentos sin autorización del trabajador, debido a que la norma es clara en establecer que los descuentos legales y autorizados por el trabajador, deben hacerse por parte del empleador del salario devengado por el trabajador, en la acepción que de él tiene el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, que lo determina, no de la liquidación de prestaciones sociales, salvo que exista una autorización del trabajador para cada caso.

Cabe manifestar que el Ministerio del Trabajo entre otras funciones, tiene competencia para realizar inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos o dirimir controversias laborales, propio de los Jueces.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, 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 consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 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 en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ
Coordinadora
Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:	**Revisó:**	**Aprobó:**
Maria F. Gutiérrez Cargo: Profesional Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Marisol Porras Méndez Inspectora de Trabajo Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Marisol Porras Méndez. Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica