



**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202241060000009174 de 2022–** Descuento de la Liquidación Laboral por daño o perdida de Herramientas o Equipos de Trabajo- Descuentos Prohibidos.

Respectado Señor:

En atención a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico respecto de si es procedente que se realice descuentos de la Liquidación laboral por daño o perdida de Herramientas o Equipos de trabajo., 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).

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 al caso en concreto:**

**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**



En atención a su solicitud y para mayor ilustración, nos permitimos inicialmente transcribir los dispuesto en el artículo 149 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, en el cual se establece específicamente los **descuentos prohibidos por parte del Empleador**:

### **“ARTICULO 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.

**ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS.** Son permitidos 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.

**ARTICULO 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.

**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)

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



*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*

**ARTICULO 156. EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS.** *Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos [411](#) y concordantes del Código Civil”.*

Con base en lo expuesto, a los trabajadores se les pueden hacer deducciones y retenciones sobre su salario solo en unos casos específicos, que son los descuentos legales, tales como aportes a seguridad social, alimentos, cuotas sindicales, cuotas de cooperativas y descuentos o deducciones por orden judicial, como es el caso de los embargos y **descuentos autorizados por el trabajador**.

Los descuentos permitidos por la Ley al salario están referidos a:

1. Los aportes que corresponden al trabajador por salud y pensiones, que corresponderá para cada uno de los casos al 4% del salario mensual efectivamente devengado.
2. Las multas (Artículo 113 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo – en adelante Código Sustantivo del Trabajo).
3. Descuentos permitidos (Artículo 150 del Código Sustantivo del Trabajo), entendidos éstos como los que se efectúen por cuotas sindicales (Artículo 400 Código Sustantivo del Trabajo), de cooperativas y cajas de ahorro, descuentos por créditos o deudas con Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Empleados (Artículo 4° Ley 920 de 2004)<sup>1</sup>, todas estas autorizadas en forma legal, cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado,

---

<sup>1</sup> Artículo 4° de la Ley 920 de 2004: “Toda persona, empresa o entidad pública o privada, estará obligada a deducir y retener de cualquier cantidad que haya de pagar a sus trabajadores o pensionados, las sumas que estos adeuden a la caja de compensación o cooperativa o fondos de empleados, cuya obligación conste en libranza, títulos valores, o cualquier otro documento suscrito por el deudor quien para el efecto deberá dar su consentimiento previo. (...)”.

**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)

**Con Trabajo Decente** el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



## MINISTERIO DEL TRABAJO

descuentos por préstamos que haga el empleador al trabajador (Artículo 151 Código Sustantivo del Trabajo) y préstamos para vivienda (Artículo 152).

En todo caso, algunos de los descuentos que acabamos de mencionar como permitidos, no podrán aplicarse a pesar de existir la autorización del trabajador, pues, tal y como lo preceptúa el numeral 2° del artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, **no se podrán efectuar descuentos o deducciones sin la debida orden judicial cuando se afecte el salario mínimo, o la parte del salario declarada inembargable por la ley**, tesis que viene siendo sostenida por la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos, especialmente de tutela (T-1015 de 2006 M.P., Álvaro Tafur Galvis, T-716 de 2007 M.P., Nilson Pinilla Pinilla.).

Ahora bien, en el numeral 3 del artículo 58 del código sustantivo del trabajo y de la S.S., establece que es obligación del trabajador ***“Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.”***

En este orden de ideas, cuando a un trabajador no atienda dicha obligación sobre el debido cuidado y conservación de las herramientas de trabajo lo que corresponde es determinar la responsabilidad que el trabajador tuvo en ese suceso, tal como ya lo mencionamos anteriormente y de ello dependerá la posibilidad de cobrarle la herramienta perdida.

A su turno, el artículo 58 del del código sustantivo del trabajo y de la S.S se prevé:

***“ARTICULO 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.*

**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**

**Con Trabajo Decente** el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



## MINISTERIO DEL TRABAJO

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.

(...)”. (Subrayado fuera de texto).

Se interpreta entonces, que en todo caso es posible que el trabajador deba pagar el valor correspondiente al daño causado a las herramientas o equipos de la empresa, evento en el cual el empleador puede cobrársela, **pero no podrá descontarle ese valor sin que medie la autorización del trabajador, ya que el artículo 149 del código laboral expresamente se lo prohíbe.**

En razón a las disposiciones anteriormente transcritas, es evidentemente la protección legal que ampara al salario de descuentos y deducciones que en un momento dado puede llegar a efectuar un empleador, respecto al salario de su trabajador, **entendiéndose entonces que únicamente los puede realizar siempre y cuando el trabajador lo autorice previamente por escrito que no afecte el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (smlmv) o se ordene por medio de mandato judicial.**

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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 presente 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

FIRMA ORIGINAL

### ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Marisol P: 10/03/2022 Revisó y Aprobó: / Armando B.R.

**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)

**Con Trabajo Decente** el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



**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)

**Con Trabajo Decente** el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol