



Bogotá, D.C.

08SE2026120300000005172

12/02/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000096312-
Descuentos permitidos y prohibidos- Utilidades y perdidas-
Clausulas ineficaces**

Respetado(a) señor(a):

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

"¿Es jurídicamente viable que un empleador incluya en los contratos de trabajo con sus colaboradores cláusulas de indemnidad para que el trabajador mantenga indemne a la empresa y se haga responsable de pérdidas, gastos o daños ocasionados por el empleador en ejercicio y cumplimiento de sus actividades y. por ende, asuma el pago de cualquier perjuicio, daño, demanda etc.?"

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



Trabajo

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).

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, 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:

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 28, establece lo siguiente:

"ARTICULO 28. UTILIDADES Y PERDIDAS. *El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas". (resaltado fuera de texto)*

El empleador no puede exigir al trabajador el pago o la reparación de cualquier pérdida ocasionada o no por éste, ya que esta prohibición se encuentra



Trabajo

contemplada de forma taxativa en el Código Sustantivo del Trabajo, sin contemplar ningún tipo de excepción.

En materia de descuentos salariales, el Código Sustantivo del Trabajo establece los casos en los cuales está permitido realizar descuentos al trabajador:

"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. Modificado por el art. 19, Ley 1429 de 2010. <El nuevo texto es el siguiente> TRÁMITE DE LOS PRÉSTAMOS. 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.

ARTICULO 152. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS. 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.

ARTICULO 113. MULTAS.

1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

2. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.

3. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar."

Por orden judicial:



Trabajo

Embargos, siempre y cuando no se afecte lo que constituya el salario mínimo de la persona, el cual solo podrá ser afectado hasta por el 50% a favor de cooperativas legalmente autorizadas y para cubrir pensiones alimenticias.

Ahora bien, se hace necesario transcribir lo dispuesto en el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.*

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. *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)*

Así las cosas y en atención a lo establecido en la norma precitada, le está prohibido al empleador realizar descuentos o deducciones a los trabajadores a menos que exista **autorización previa y por escrito por parte del trabajador** o exista **mandamiento judicial**, medida que claramente protege el salario de reducciones no autorizadas o sorpresivas por parte del empleador, el hacerlo sin autorización o de manera arbitraria podría repercutir en sanciones de carácter administrativo por parte de este Ministerio, de conformidad con el artículo 486 del CST y la Ley 1610 de 2013.

Ahora bien, los artículos 13, 14 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo y de la S.S.

establecen lo siguiente:

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 7 No. 31-10
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,
20, 21,22,23,24 y 25
Conmutador: (601) 5185830
Bogotá

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

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co



"ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. **No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.** (Resaltado Fuera de Texto).

ARTICULO 14. CARACTER DE ORDEN PUBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley"

De acuerdo con las citadas normas, los derechos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y de la S.S., son el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores, los cuales son irrenunciables. **No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.**

Asimismo, es importante recordar que cuando en un contrato de trabajo, **el empleador incluye cláusulas contrarias a lo estipulado por la ley, se está frente a cláusulas ineficaces,** en atención a lo normado por el artículo 43 del CST., norma que a la letra dice:

*"Artículo 43. **CLAUSULAS INEFICACES.** En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente."* (resaltado fuera de texto)

De conformidad con las citadas disposiciones normativas, esta oficina entiende que las cláusulas que se incluyan en un contrato en la que desmejore la situación del trabajador, o que sean contrarias a lo establecido en la constitución y la ley, no producirán ningún efecto, ineficacia que deberá ser declarada judicialmente.



Trabajo

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,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	María Fernanda Gutiérrez	Profesional Especializado	
Revisado por:	Marisol Porras Méndez	Inspectora de Trabajo	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Inspectora de Trabajo	
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.			