

**Los Descuentos a Nóminas Salariales de los Trabajadores del Sector Comercial en
Virtud de lo Establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la Jurisprudencia Laboral
en la Ciudad de Pasto, en los años 2022 a 2024**

**Sebastián Alejandro Burgos Moreno
David Sebastian Delgado Cuasquer
Jaider Camilo Achicanoy Narváez**

**Universidad Cesmag
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa en Derecho
San Juan de Pasto
2025**

**Los Descuentos a Nóminas Salariales de los Trabajadores del Sector Comercial en
Virtud de lo Establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la Jurisprudencia Laboral
en la Ciudad de Pasto, en los años 2022 a 2024**

Sebastián Alejandro Burgos Moreno

David Sebastian Delgado Cuasquer

Jaider Camilo Achicanoy Narváez

**Informe final de trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Abogado**

Asesor

Mg. Johana Elizabet Ortega Caicedo

Universidad CESMAG

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa en Derecho

San Juan de Pasto

2025

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, abril de 2025

Nota de exclusión

El pensamiento que se expresa en este trabajo de grado es exclusivamente responsabilidad del autor y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG.

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a nuestras madres, por ser el pilar inquebrantable en cada etapa de nuestras vida. Su gran amor incondicional, su ejemplo de esfuerzo diario y su apoyo constante fueron la fuente de inspiración en nuestra vida académica.

Dedicamos este trabajo también a todas y todos los trabajadores que, con su arduo esfuerzo, construyen día a día el progreso de nuestra sociedad. A quienes enfrentan injusticias laborales y, aun así, no se rinden. Este estudio es un pequeño aporte para visibilizar su labor y para contribuir a la construcción de un entorno laboral más justo y humano, donde sus derechos no solo se reconozcan, sino se respeten plenamente.

A quienes han sido vulnerados en sus ingresos y dignidad, les dedico estas páginas como un compromiso académico y ético con la verdad y la justicia. Que esta investigación sea una voz más en la defensa de sus derechos y una invitación a no guardar silencio ante las injusticias. Porque cada trabajador merece vivir con dignidad.

Agradecimientos

Agradecemos profundamente a nuestras familias y a todas las personas que, con amor y constancia, nos apoyaron en este largo pero hermoso proceso de investigación. En especial, queremos dedicar estas palabras a nuestras madres, quienes siempre nos alentaron a seguir adelante, incluso en medio de las múltiples responsabilidades que enfrentamos no solo como estudiantes, sino también como personas.

Esta investigación no habría sido posible sin las experiencias de vida de ellas, mujeres trabajadoras que día a día nos inspiran con su esfuerzo y valentía. Gracias a sus historias, comprendimos las realidades de un sistema laboral que, en muchas ocasiones, les impuso cargas que nunca debieron soportar. Su fortaleza y entrega fueron la chispa que dio sentido a nuestro trabajo.

También agradecemos sinceramente a todas las personas que participaron en la recolección de datos. Su colaboración fue fundamental para que este proyecto tomara forma y llegará a buen término.

A nuestros compañeros de estudio, Ramsés José Burbano Erazo, por su valiosa colaboración durante el proceso investigativo, y Álvaro Fernando Erazo, por su apoyo incondicional, les extendemos nuestro más sincero agradecimiento.

Y, por supuesto, a nuestra asesora, quien sembró en nosotros la inquietud por investigar un tema diferente, humano y poco explorado. Su guía, conocimiento y compromiso fueron clave para la realización de este trabajo. Gracias por creer en nosotros y por acompañarnos en este camino.

Contenido

Pág.

1.	Introducción.....	12
2.	Problema de investigación.....	14
2.1.	Objeto o tema de estudio.....	14
2.2.	Línea de investigación	14
2.3.	1.3. Planteamiento o descripción del problema	14
2.4.	1.4. Formulación del problema.....	15
2.5.	Objetivos	15
2.5.1.	Objetivo general	15
2.5.2.	Objetivos específicos	16
2.6.	Justificación.....	16
3.	Marco referencial.....	20
3.1.	Antecedentes.....	20
3.1.1.	Título del proyecto.....	20
3.1.2.	Análisis	21
3.1.3.	Título del proyecto.....	21
3.1.4.	Análisis	22
3.1.5.	Título del proyecto.....	22
3.1.6.	Análisis	23
3.2.	Marco teórico.....	24
3.2.1.	Función	26
3.2.2.	Análisis jurídico.....	26
3.2.3.	Descuentos ilegales.....	27

3.2.4.	Regulación.....	27
3.2.5.	Descuentos permitidos	28
3.2.6.	Trabajador	29
3.2.7.	Nómina salarial (salario).....	29
3.2.8.	Regulación.....	30
3.2.9.	Código sustantivo del trabajo	31
3.2.10.	Jurisprudencia laboral	32
4.	Desarrollo teórico	32
4.1.	El derecho al salario como expresión de justicia social.....	32
4.2.	Función social del salario y su vínculo con la dignidad del trabajador	33
4.3.	La función social del salario y el concepto de salario justo	34
4.4.	Descuentos laborales en Colombia sus límites, garantías y derechos del trabajador	35
5.	Metodología.....	37
5.1.	3.1. Paradigma naturalista	37
5.2.	Enfoque histórico hermenéutico	37
5.3.	Método mixto	38
5.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	39
5.4.1.	Metodología de la encuesta.....	39
5.5.	Delimitación	42
5.5.1.	Macro contexto.....	42
5.5.2.	Micro contexto	43
5.6.	3.6. Recursos	45
5.6.1.	Talento humano	45
5.6.2.	Recursos tecnológicos.....	45

5.6.3. 3.6.3. Recursos físicos	46
5.7. 3.7. Cronograma	46
6. Análisis de resultados.....	47
6.1. Los descuentos permitidos del salario existentes dentro de la normatividad establecida en el código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia laboral.	47
6.1.1. Sobre la normatividad Constitucional.....	48
6.1.2. Descuentos permitidos	49
6.1.3. Descuentos autorizados por el trabajador	52
6.1.4. Multas	53
6.1.5. Cuotas a cooperativas	53
6.1.6. Cuotas sindicales	55
6.1.7. Aportes a seguridad social	57
6.1.8. Retenciones en la fuente	58
6.1.9. Reducciones por conciliación.....	59
6.1.10. Sentencia más relevante en tema de descuentos a nominas salariales.....	60
6.2. Descuentos ilegales en el salario de los trabajadores del sector comercial dentro de la normatividad establecida en el código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia laboral.	62
6.2.1. 4.2.1. Descuentos del salario por daño en las herramientas o errores del trabajador en sus funciones.....	63
6.2.2. Descuentos por Llegadas Tardías en el Transporte Público de Pasto	64
6.2.3. Descuentos por deudas del trabajador.	67
6.2.4. Descuentos ilegales por llegadas tarde.	69
6.3. Comparación entre la normatividad del código sustantivo y la jurisprudencia laboral con respecto a la situación de los trabajadores del sector comercial, en Pasto en los años 2022 a 2024.	71

6.3.1. Resultados de la encuesta:.....	72
6.3.2. Principales Hallazgos.....	73
6.3.3. Métodos de protección al trabajador no judiciales	78
7. Conclusiones.....	83
8. Recomendaciones	85
8.1. Campañas de Educación y Concientización.....	85
8.2. Fortalecimiento de los Mecanismos de Denuncia:	85
8.3. Mayor Supervisión y Sanciones más severas:.....	85
8.4. Fomento de la Cultura de Equidad Laboral:	86
9. Referencias	88
10. Anexos.....	101

Lista de gráficos

Pág.

Gráfico 1. Edad	Error! Bookmark not defined. 72
Gráfico 2. Género	73
Gráfico 3. Nivel educativo	73
Gráfico 4. Legislación laboral y descuentos en nómina	74
Gráfico 5. Descuentos en nómina.....	74
Gráfico 6. Ayuda o denuncias por descuentos en nómina	75
Gráfico 7. Actitud el empleador	Error! Bookmark not defined. 75

Resumen estructurado

El presente trabajo tiene como propósito determinar la legalidad o ilegalidad de los descuentos realizados a los trabajadores de la ciudad de Pasto en el periodo comprendido desde el año 2022 a 2024, en virtud de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia laboral. El salario constituye un medio para garantizar una condición de vida digna al trabajador, determinar qué descuentos al salario no tienen fundamento jurídico o son ilegales y se practican en el día a día del comercio Pastuso siendo el objetivo del presente trabajo. Con lo anterior se pretende generar un contribuir a solucionar la problemática.

La investigación parte del concepto de trabajo como eje central de la sociedad y de la dignidad humana. Se aborda la problemática desde una metodología de carácter mixta (cualitativo -cuantitativo), desde un paradigma naturalista y un enfoque histórico hermenéutico, que permitió recabar información por medio de encuestas, análisis normativo y jurisprudencial.

El desarrollo teórico abarca conceptos como el trabajo, el salario, descuentos permitidos y descuentos ilegales, a la luz de la normativa laboral vigente. Se destacan los preceptos normativos que regulan los descuentos al salario, contenidos en los artículos 149, 150 y 151 del código sustantivo del trabajo.

El resultado del análisis arroja que en la ciudad de Pasto existe una cultura de desconocimiento de la norma laboral o de arbitrariedad por parte de los empleados para realizar descuentos al salario, lo que coloca en riesgo el derecho al salario mínimo vital y móvil, y con ello suscita un peligro la subsistencia del trabajador como de su familia. Se concluye que se requiere de manera urgente fortalecer los mecanismos de vigilancia laboral con el fin de tutelar de manera efectiva los derechos de los trabajadores, así mismo se debe fortalecer el conocimiento que tienen los trabajadores sobre sus derechos y los diferentes mecanismos que existen para proteger los mismos.

1. Introducción

El trabajo es la base de la sociedad moderna, actúa como elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida, permite a las personas llevar una vida más digna. Y brinda sostenimiento y desarrollo de la sociedad (Fresno, 2013), para el individuo dentro de la sociedad el empleo le otorga la capacidad de adquirir bienes y servicio para su subsistencia, de esta forma la remuneración por su esfuerzo le es clave para poder tener un equilibrio económico en su vida, si se lo observa desde una perspectiva más amplia, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada (Organización internacional del trabajo, 1949).

Entonces, podemos entender al trabajo y su remuneración como dos conceptos fundamentales del comportamiento humano, los cuales permiten la subsistencia del trabajador y su familia y el desarrollo de la sociedad. La lucha de trabajadores por dignificar el trabajo ha sido una constante en el devenir histórico de la sociedad humana, por lo cual ha sido regulado este comportamiento humano por la disciplina jurídica en la materia de derecho laboral, y con ello han surgido derechos laborales y su concomitante protección, en aras de equilibrar la relación entre trabajador y empleador. Sin embargo, la vulneración de derechos laborales sigue siendo una constante en las sociedades contemporáneas. Verbigracia; descuentos a la nómina salarial o remuneración ilegales. La presente investigación enfatiza sobre esta problemática, la cual no tiene antecedentes de ser sometida a una investigación y la que afecta negativamente a las personas en su diario vivir.

Los descuentos al salario de los trabajadores, desde una perspectiva jurídica adquiere vasta importancia puesto que afecta directamente un elemento esencial del contrato del trabajo. A saber; la remuneración. Además, se identificaron también afectaciones de manera significativa a los derechos personalísimos y fundamentales de todos los empleados que han percibido descuentos ilegales a su remuneración.

Para abarcar la problemática de los descuentos al salario de los trabajadores se realizó una delimitación territorial y temporal, en la cual se determinó que la población analizada son los trabajadores del sector centro del municipio de Pasto capital del departamento de Nariño en el periodo comprendido entre el año 2022 a 2024. La metodología que se implementó para el desarrollo del presente es de un paradigma naturalista, un enfoque histórico hermenéutico y un

método mixto que permite abarcar la investigación desde el método cuantitativo y cualitativo. El desarrollo teórico abarca concepto como el trabajo, la remuneración, descuentos permitidos, descuentos ilegales. Todo este desarrollo conceptual a la luz del Código Sustantivo del Trabajo, de la Jurisprudencia Laboral, de la Constitución Política de 1991 y demás preceptos normativos concordantes a la problemática o la materia del derecho laboral colombiano.

Así lo que busca la presente investigación es determinar cuáles son los descuentos ilegales que hacen los empleadores a los trabajadores, cuál es su *modus operandi*, porque estos descuentos adquieren el carácter de ilegales y que preceptos normativos regulan los descuentos al salario del trabajador y que preceptos normativos sancionan la conducta del empleador cuando realiza la deducción contraria a la norma sobre a la remuneración.

2. Problema de investigación

2.1. Objeto o tema de estudio

Análisis de los descuentos a nóminas salariales de los trabajadores del sector comercial en virtud de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia laboral en la ciudad de Pasto, en los años 2022 a 2024.

2.2. Línea de investigación

Derecho, innovación y desarrollo social

La elección de esta línea de investigación se basa en el enfoque del estudio y análisis de los aspectos legales y sociales que involucran la intersección entre el derecho como ciencia social, la innovación del conocimiento y el desarrollo social para generar un impacto positivo en las personas, además dentro de esta línea se examinan a fondo las implicaciones jurídicas de las nuevas tecnologías y su impacto en el desarrollo social, así como los desafíos que presentan en el marco de los derechos humanos y el derecho procesal.

Además, como se relacionan estrechamente con nuestra investigación al abordar los derechos humanos, explorando temas relacionados con la protección y promoción de los derechos fundamentales en el contexto de la sociedad digital e investigan los retos y oportunidades que surgen con el avance tecnológico y como finalidad se busca generar conocimiento para fortalecer la defensa y garantía de los derechos humanos en la era digital (Universidad CESMAG, 2024).

2.3. 1.3. Planteamiento o descripción del problema

El salario en el ordenamiento jurídico colombiano es un derecho fundamental consagrado en el artículo 53 constitucional, y que tiene como principio rector la remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo. El salario es la contraprestación que recibe el trabajador por el trabajo realizado para el empleador. Esta contraprestación permite al trabajador

satisfacer necesidades básicas como alimentación, vivienda, educación, vestimenta y recreación. Y conlleva a que el trabajador y los dependientes a él gocen de una calidad de vida con dignidad humana.

En el sector del comercio se ha percibido una creciente tendencia por parte de los empleadores a realizar deducciones al salario de sus trabajadores por conceptos de préstamos, de daños a herramienta y materia prima, llegadas tarde e inasistencia al puesto de trabajo. Estos descuentos denotan un carácter de ilegalidad y arbitrariedad que resultan en una amenaza a la remuneración mínima, vital y móvil del trabajador. A pesar de existir una legislación sobre el asunto, la práctica ilegal de descontar al salario del trabajador es recurrente en el sector comercial central del municipio de Pasto. Lo anterior por desconocimiento de la normativa por parte del empleador y trabajador, por simple arbitrariedad del empleador, o por necesidad al verse amenazada su estabilidad laboral por la no aceptación de esas deducciones por parte del trabajador.

Esta práctica ilegal no solo vulnera derechos laborales del trabajador, amenaza su calidad de vida, su bienestar, su dignidad humana y su salud. Pues los descuentos realizados a trabajadores que devengan un SMLMV conllevan a que el trabajador y su familia no puedan satisfacer necesidades básicas, llevándolo a una situación de riesgo inminente.

2.4. 1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son los descuentos a la nómina salarial de los trabajadores dentro del sector comercial en virtud de lo establecido en el código sustantivo la jurisprudencia laboral de pasto en los años 2022 a 2024?

2.5. Objetivos

2.5.1. Objetivo general

Determinar cuáles son los descuentos a los trabajadores del sector comercial en virtud de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia laboral, en Pasto en los años 2022 a 2024.

2.5.2. Objetivos específicos

- Estudiar cuáles son los descuentos permitidos del salario existentes dentro de la normatividad establecida en el código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia laboral.
- Analizar cuáles son los descuentos ilegales en el salario de los trabajadores del sector comercial dentro de la normatividad establecida en el código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia laboral.
- Comparar la normatividad del código sustantivo y la jurisprudencia laboral con la situación de los trabajadores del sector comercial, en Pasto en los años 2022 a 2024.

2.6. Justificación

Es importante comprender al trabajo como un pilar fundamental de la sociedad, debido a que a través de este se busca la estabilidad económica y social de los habitantes una sociedad. El trabajo proporciona capacidad económica a las personas para suplir los gastos de necesidades básicas para la subsistencia tales como alimentación, vivienda, educación, vestimenta y recreación. De lo anterior, se entiende al trabajo como una actividad humana básica, esencial y fundamental que permite la satisfacción de necesidades humanas básicas a través de la remuneración. La remuneración o salario es la contraprestación que hace el empleador en favor del trabajador por el trabajo realizado. Hoy en día, el trabajo humano está siendo nuevamente valorado, destacándose el papel fundamental del conocimiento, la experiencia y la inteligencia que cada persona aporta. Se reconoce especialmente la creatividad, la capacidad de innovar y las habilidades que los trabajadores demuestran, convirtiéndose en protagonistas clave en el desarrollo de la humanidad. (E.Tania, 2008).

La relación laboral se entiende como el vínculo que se establece entre el patrono y el trabajador y que cumple con los elementos esenciales que ha establecido la normativa laboral, los cuales son: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. Un elemento

fundamental en la relación laboral es la remuneración, esta debe ser justa y entregada de manera legal al trabajador. (Decreto Ley 2663 de 1950, art.149). Es a través de este elemento que el empleado puede satisfacer necesidades básicas propias y satisfacer necesidades de los dependientes a él, como su familia. Cuando existe una afectación injustificada a la remuneración justa que debe percibir el trabajador, no solo se atenta contra un elemento esencial de la relación laboral. Ello tiene implicaciones directas en su calidad de vida, en su dignidad humana y en la calidad de vida que perciben su familia o los dependientes a él. Lo que coloca en riesgo y vulnerabilidad no solo derechos laborales, sino derechos fundamentales, como lo es la vida y la dignidad humana.

La Corte Constitucional se manifestó en virtud al concepto de salario explicando que pueden realizarse algunos descuentos a la remuneración del trabajador. Sin embargo, éstos descuentos al salario deben estar sujetos a criterios que no desconozcan el derecho del trabajador a gozar de una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar. No obstante, también manifestó que no se desconoce precepto alguno de la Constitución, cuando se le permite al trabajador concertar con su empleador, sobre los montos que éste puede retener de su salario. Consentimiento que debe cumplir con una serie de requisitos, que se erigen para proteger al empleado de abusos, arbitrariedades, violaciones o vulneraciones contra sus derechos. Mientras no medie el consentimiento por escrito del trabajador o autorización judicial, el patrono no puede realizar descuento alguno sobre el salario de éste. El empleador no puede deducir ni retener suma alguna que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado o, frente a la cual no exista autorización legal o judicial (Sentencia C-710-96 Corte Constitucional de Colombia). No obstante, el código sustantivo del trabajo prevé situaciones donde el empleador podrá realizar deducciones legales a la remuneración del trabajo. Estas deducciones se encuentran de manera taxativa en el artículo 150 del Código Sustantivo del Trabajo. Y en el artículo 151 ibidem se establecen los descuentos prohibidos por parte del empleador a la remuneración percibida por el trabajador.

El problema más recurrente es la incorrecta aplicación de la normatividad siendo usada al arbitrio de los empleadores. Lo cual el trabajador acepta en razón a no perder su empleo y por desconocimiento de la protección jurídica con la que cuenta. Los descuentos no permitidos por la ley y que realiza el empleador somete al trabajador a la voluntad del empleador y generan un detrimento en el mínimo de derechos y garantías laborales. Estas deducciones a la remuneración

comúnmente son realizadas por concepto de daños ocasionados a las herramientas de trabajo, a la materia prima. O por llegadas tarde o inasistencias al puesto de trabajo.

Siendo así que la ley laboral establece deberes al empleador y al trabajador, entre los que carga sobre el empleador está el pago de una remuneración proporcional y justa por el trabajo realizado por el trabajador, y entre los que recaen sobre este último se encuentra el deber de cuidado y conservación de las herramientas de trabajo y las materias primas. Así mismo la asistencia al lugar de trabajo, el cumplimiento de las funciones laborales, entre otras. Sin embargo, la falta al deber de cuidado y de conservación de las herramientas y materia prima no basta para facultar al empleador en realizar descuentos al salario. Pues es necesario determinar la responsabilidad que tuvo en ese suceso, de lo que dependerá la posibilidad de cobrarle la herramienta perdida esto únicamente con el permiso expreso del trabajador u orden judicial que comúnmente no sucede y los empleadores omiten a voluntad o por desconocimiento lo establecido por el Ministerio del Trabajo (LEGIS, 2022). De manera similar, las llegadas tarde o inasistencias injustificadas no facultan al empleador para realizar descuentos en tal proporción que afecten el salario mínimo vital móvil, ni facultan al empleador para terminar la relación laboral con justa causa, siempre y cuando las inasistencias no sean de manera sistemática.

Por su parte la normativa jurídica en materia laboral a regulado en los artículos 150 y 151 los descuentos permitidos y prohibidos al salario, sin embargo, en la realidad estos preceptos normativos no son aplicados, sea por desconocimiento tanto de empleador y trabajador o por simple ejercicio arbitral del empleador en perjuicio del trabajador. Luego, los descuentos en razón a daño de herramientas y materias primas, llegadas tarde, deudas para con el empleador, inasistencias injustificadas y demás, son una amenaza al salario proporcional y justo que tiene derecho en trabajador. Estos descuentos generan un riesgo en aquellos trabajadores que perciben como remuneración solo un salario mínimo, pues amenaza su subsistencia, es decir; la satisfacción de necesidades básicas. Y de manera extensa amenazan la subsistencia de la familia del trabajador. Así mismo, vulnera derechos fundamentales como la dignidad humana, la vida, el derecho al trabajo digno, a una remuneración vital y móvil.

De lo anterior resulta necesario adelantar un análisis jurídico sobre la problemática de los descuentos al salario por parte de empleadores hacia sus trabajadores. Sobre el *modus operandi* de los descuentos, sobre las modalidades más frecuentes en las que se presentan, y sobre el marco normativo que los regulan, en aras a esclarecer esta problemática, que no solo es jurídica sino que

adquiere un carácter social que debe ser examinado a profundidad ya que al continuar con el desconocimiento y aplicación arbitraria existirán cada vez más empleadores realizando esta práctica considerándola una costumbre aunque esta no tenga un fundamento prolongando que el daño no solo se limite a derechos laborales sino que la trasgresión llegue hasta algunos derechos fundamentales que al ser violados muestran un grave problema social que se pretende analizar a partir de una investigación desde un grupo específico el cual son los trabajadores del sector comercial en Pasto – Nariño, Colombia; ya que dentro de este el desconocimiento de la problemática y la aplicación de estos descuentos se ven cotidianamente a fin de poder encontrar una forma de reducción de esta problemática social laboral.

3. Marco referencial

3.1. Antecedentes

3.1.1. *Título del proyecto*

“Salario mínimo legal vs. salario mínimo vital: dificultades en la determinación de un salario justo y equitativo en Colombia”

(Cuervo, Valenzuela Tenjo, Tenjo Echavarría & Muñoz Ramírez, 2016), en su tesis cuyo objetivo fue identificar como en Colombia, la forma en que se ha establecido el salario mínimo legal entre 2005 y 2014 ha sido poco transparente, ya que, a lo largo de estos años, tanto el gobierno nacional como los empresarios y los representantes de los trabajadores han tenido en cuenta diversos factores para fijar el salario mínimo, pero estos no han sido del todo claros. De hecho, en muchas ocasiones, el salario mínimo ha sido decidido mediante decretos reglamentarios, sin un consenso aparente. Por esta razón, esta investigación se propone examinar las dificultades para definir un salario que sea justo y equitativo en el país. Se realizará un análisis retrospectivo de las políticas salariales de la última década, investigando los antecedentes históricos de las decisiones salariales entre 2005 y 2014. Además, se explorarán los criterios y principios que han influido en estas decisiones, y se analizará el rol de la jurisprudencia colombiana en la formulación de estas políticas.

La investigación analiza la pertinencia de continuar bajo el modelo actual de establecer un salario mínimo legal o adoptar la figura del salario mínimo vital, el cual es aceptado por la jurisprudencia y la doctrina, pero solo se considera un instrumento hipotético. Entre el contenido consultado se puede encontrar que el proceso de fijación del salario mínimo en Colombia se rige por diversas disposiciones, entre ellas el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 50 de 1990. El salario mínimo puede fijarse mediante convención colectiva, convenio o sentencia arbitral. La definición legal de salario en Colombia incluye todos los pagos realizados a un empleado en dinero o especie como contraprestación por su trabajo. La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales es la encargada de fijar de manera conjunta la política salarial y el salario mínimo general en Colombia. Las mujeres en Colombia ganan salarios más bajos que los hombres, a pesar de una mayor participación laboral y educación. La Corte Constitucional ha establecido que el reajuste salarial decretado por el gobierno no puede ser inferior al porcentaje

del Índice de Precios al Consumidor del año que vence. El proceso de negociación del salario mínimo busca reivindicar el aporte del trabajador a la sociedad y debe ser analizado desde la perspectiva de la dignidad del trabajador y de las condiciones adecuadas para su desarrollo.

3.1.2. *Análisis*

Podemos analizar el proyecto anterior entendiendo ciertos conceptos extraídos en base a la compilación de información tales como: Política Salarial Irregular: El proyecto menciona que en Colombia se presenta una falta de claridad y coherencia en la política salarial, con la fijación del salario mínimo a través de decretos reglamentarios. Esta falta de claridad en la política salarial puede crear un entorno propicio para los descuentos ilegales en el salario de los trabajadores del sector comercial, ya que los empleadores podrían aprovechar la ambigüedad en la legislación para realizar deducciones injustas. Determinación de un Salario Justo: El proyecto se enfoca en analizar las dificultades para determinar un salario justo y equitativo en Colombia. Los trabajadores pueden estar especialmente en riesgo de sufrirlo en sus salarios si no se establece un salario mínimo adecuado que les permita cubrir sus necesidades básicas.

3.1.3. *Título del proyecto*

“Salario mínimo diferencial en Colombia: un análisis comparativo desde la categorización municipal, el costo de vida y otras propuestas”

(Rendon, 2021) Este análisis investiga cómo el salario mínimo en Colombia podría ajustarse para ser más justo y efectivo en distintas regiones del país. El documento se centra en tres aspectos principales: Se examina la pertinencia de ajustar el salario mínimo de acuerdo con las categorías económicas de los municipios. En Colombia, los municipios se agrupan según su riqueza y situación económica. El estudio sugiere que aplicar un salario mínimo uniforme no siempre es equitativo, especialmente en áreas con mayores desafíos económicos. Propone que un salario mínimo diferenciado, basado en la categoría económica de cada municipio, podría ser más beneficioso para las regiones más desfavorecidas.

3.1.4. Análisis

El proyecto evalúa cómo varía el costo de vida en diferentes regiones. Vivir en grandes ciudades como Bogotá puede resultar mucho más costoso en comparación con localidades rurales. Se propone ajustar el salario mínimo en función del costo de vida local para asegurar que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades básicas sin importar su ubicación.

Se incluyen sugerencias para mejorar el sistema de salario mínimo, como el uso de un índice de costo de vida que ajuste automáticamente el salario mínimo a las condiciones locales. Esto tiene el objetivo de reflejar con mayor precisión las realidades económicas de cada región.

El proyecto propone la implementación de un salario mínimo diferenciado basado en la categorización municipal y el costo de vida. Este enfoque podría ayudar a reducir las desigualdades económicas y a mejorar la calidad de vida en diversas regiones de Colombia. Es crucial que las autoridades y legisladores consideren estas propuestas y realicen un análisis detallado para asegurar su viabilidad y equidad.

Ajustar el salario mínimo según las condiciones económicas locales podría disminuir la brecha de desigualdad y mejorar las condiciones de vida. Esto también podría reducir el riesgo de descuentos ilegales, garantizando que el salario mínimo cubra adecuadamente las necesidades básicas de los trabajadores.

Adaptar el salario mínimo al costo de vida local podría aliviar problemas económicos, especialmente en sectores como el comercial, donde los descuentos ilegales son un problema. La propuesta de un índice de costo de vida para ajustar el salario mínimo podría hacer que el sistema sea más adaptable y sensible a los cambios económicos, ayudando a prevenir abusos y asegurar un salario justo.

3.1.5. Título del proyecto

"Salario Mínimo Diferencial en Colombia: Un Análisis Comparativo desde la Categorización Municipal, el Costo de Vida y Otras Propuestas"

(Gómez Aristizábal & Cubides Alfonso, 2022) Este documento presenta enfoques importantes para ajustar el salario mínimo en Colombia. Las propuestas relacionadas con la categorización municipal y el costo de vida podrían contribuir a un sistema más equitativo. La

implementación de un salario mínimo diferenciado y el ajuste automático según el costo de vida tienen el potencial de abordar las disparidades económicas y mejorar el bienestar de los trabajadores en todo el país.

Las cláusulas abusivas en el contrato laboral en Colombia

. En su artículo presentan un estudio sobre la protección jurídica que existe en Colombia frente a las cláusulas abusivas en los contratos laborales. Donde estas cláusulas son consideradas injustas y desfavorecen a los trabajadores al imponer condiciones que les colocan en una posición de desventaja en relación con el empleador. Las diversas interpretaciones judiciales han abordado este problema, reconociendo y condenando la existencia de cláusulas que afectan negativamente a los derechos de los trabajadores. (Código Sustantivo del Trabajo, Ley 6 de 1945)

El propósito del artículo es examinar cómo el marco legal colombiano protege a los trabajadores contra las cláusulas abusivas que los empleadores pueden introducir en los contratos laborales. Aunque estas cláusulas pueden parecer aceptables debido a la naturaleza de la relación laboral y la autonomía en la contratación, pueden conllevar la violación de derechos fundamentales del trabajador.

Además, se analiza el papel del Estado en la regulación de la autonomía contractual para prevenir la inclusión de cláusulas abusivas. La conclusión es que, aunque las cláusulas abusivas pueden derivarse de la autonomía de las partes, la imposición unilateral de estas condiciones y el posible daño a los derechos laborales están sujetos a sanciones jurídicas específicas diseñadas para proteger a los trabajadores.

3.1.6. Análisis

Podemos observar que dentro artículo se intenta llegar a al objetivo de identificar cuáles son los descuentos o cláusulas abusivas que los empleadores imponen a sus trabajadores, tomando de guía el código sustantivo de trabajo como la estructura y orientador principal. A raíz de esto se llega desglosar como se puede configurar una cláusula abusiva donde el artículo 10 del código mencionado establece los parámetros mínimos para que se vulneren los derechos de los trabajadores.

¿Cuándo se produce una actuación abusiva? Es una de las preguntas que la investigación nos presenta y bajo la misma lectura no establece que puede efectuarse del momento que existe una

posición dominante, generalmente por empleador. ¿Con qué propósito se realiza esto? La finalidad es preservar un equilibrio justo en la relación laboral entre empleados y empleadores, asegurando que el trabajador no sea afectado por cláusulas contractuales injustas o desventajosas.

Con el objetivo de mantener un equilibrio justo en la relación laboral entre trabajadores y empleadores, se han establecido no solo amplias normativas legales en Colombia que imponen sanciones por la inclusión de cláusulas abusivas en los contratos, sino también una serie de fundamentos teóricos que respaldan la necesidad de proteger al trabajador frente a situaciones que vulneren sus derechos. Este enfoque busca evitar el desequilibrio contractual y asegurar que los derechos laborales fundamentales sean respetados, promoviendo así un entorno de justicia y equidad en el ámbito laboral.

3.2. Marco teórico

Para entender la problemática expuesta debemos saber que el trabajo se remonta muchos años atrás, aunque dentro del mundo antiguo y en las comunidades primitivas no exista un término como el de trabajo con el que hoy englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas. Históricamente uno de los primeros autores que nos habla sobre la importancia del trabajo es el historiador británico E.P. Thompson, quien escribió sobre la clase trabajadora en Inglaterra en su obra "La formación de la clase obrera en Inglaterra", cuenta en su escrito que el trabajo ha sido un pilar fundamental en la historia de la humanidad, y que ha sido moldeado por factores sociales, económicos y políticos, además analiza cómo la clase trabajadora en Inglaterra se formó a lo largo del siglo XVIII y XIX, y cómo se organizaron para luchar por sus derechos y mejorar sus condiciones de vida y trabajo. En esa época los trabajadores en Inglaterra estaban en una posición de desventaja en términos de poder y riqueza, esto sumado a la industrialización y el surgimiento del capitalismo crearon un cambio radical en la naturaleza del trabajo, dejándonos ver una desventaja frente al trabajador, ya desde aquellos tiempos. Thomson nos expone como los trabajadores fueron forzados a trabajar en fábricas y minas, con largas horas y bajos salarios, además eran sujetos a una disciplina cada vez más estricta. Que se observa en el poder desmesurado de los empleadores (Thompson, 1963).

Por su parte el autor Michel Foucault, en su obra "Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión", nos deja observar cómo se desarrollan las relaciones de poder en la sociedad moderna,

dentro de su texto podemos hacer un símil con la relación entre empleador y empleado. Foucault argumenta que las relaciones de poder son disciplinarias, por lo que, si aplicamos esta idea a la relación laboral, podemos entender que el empleador ejerce un control sobre el comportamiento del empleado y lo moldea para que se ajuste a las expectativas y normas establecidas por el empleador, situación muy recurrente en la sociedad actual, ya que muchos trabajadores en el afán de mantener sus empleos y avanzar en ellos son capaces de aceptar humillaciones o castigos. Además, Foucault destaca cómo la posición de poder del empleador en la relación laboral se ve influenciada por factores económicos y políticos en la sociedad, por lo que el trabajo a pesar de ser un medio para conseguir el sustento vital, genera que el empleado será reducido a un ente que requiere control y genera un resultado, debido a esto es importante recalcar la necesidad de salvaguardar los derechos laborales, lo que se convierte en una necesidad internacional (Foucault, 1975).

Debido al desequilibrio tan visible a nivel mundial e inclusive la existencia de esclavitud, en 1919 surge la OIT la cual ha desarrollado un marco normativo para la protección de los trabajadores y la promoción de contratos de trabajo justos, incluyendo el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y el Convenio sobre el trabajo forzoso. La OIT también ha establecido normas para la eliminación del trabajo infantil y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. (OIT, organización internacional del trabajo; Misión e impacto, 2024)

Es importante saber que existe una legislación internacional ya que comenzamos a unir un hilo que nos conduce a un contexto más cercano, encontramos que, en Colombia, los descuentos ilegales al salario son aquellos que se realizan sin la autorización previa y por escrito del trabajador, o que exceden los límites establecidos por la ley. Estos descuentos pueden afectar gravemente los ingresos de los trabajadores, especialmente aquellos que tienen salarios bajos.

Hay que iniciar definiendo y comprendiendo que es un análisis, esto debido a que es la base fundamental sobre la cual construiremos nuestro proyecto de investigación, según el diccionario de la Real Academia Española, la palabra análisis, tiene hasta seis definiciones por lo que serán adoptadas para este proyecto dos, las cuales consideramos la más relevantes y congruentes con el estudio siendo estas:

1. “Distinción y separación de las partes de algo para conocer su composición.”
2. “Estudio detallado de algo, especialmente de una obra o de un escrito.”

(Real Academia Española, 2023).

Las anteriores definiciones nos permiten comprender que un análisis es una herramienta que permite en primera instancia separar las partes más importantes de un tema específico, con la finalidad de entender cómo se compone, como se correlacionan sus subtemas y cómo funciona como una unidad, por otra parte, también sirve para estudiarlo de manera detallada denotando sus falencias y ventajas, dejando como resultado una serie de conclusiones que generan un nuevo conocimiento sobre el tema.

3.2.1. Función

Dentro de la función podemos encontrar que el análisis tiene como finalidad permitir una comprensión profunda de las cualidades y características de un tema, objeto, hecho, fenómeno o individuo específico. A través de este proceso, se busca no solo recopilar información, sino también interpretarla críticamente, descomponiendo el objeto de estudio en sus partes esenciales para examinar su estructura, relaciones internas y significado. Esta forma de estudio facilita la identificación de los elementos clave y permite generar conclusiones fundamentadas. Además, el análisis cumple una función formativa: impulsa el pensamiento reflexivo, estimula la capacidad de observación y fomenta el desarrollo de una mirada crítica y personal sobre los temas relevantes. En definitiva, analizar es una herramienta que no solo enriquece el conocimiento, sino que también fortalece el vínculo entre el saber y la experiencia humana (Tesis y Masters, 2024).

3.2.2. Análisis jurídico

Teniendo claridad sobre lo que es la definición y la función de un análisis, es necesario entrar en la materia de estudio sobre la cual lo enfocaremos, por lo que debemos comprender que es un análisis jurídico, siendo el anterior “el proceso de examinar e interpretar leyes, regulaciones y casos legales para brindar una opinión informada o una solución a un problema legal. Ya sea estudiante de derecho, abogado en ejercicio o alguien interesado en el campo del derecho.” (Faster Capital, 2024), a partir del anterior concepto se podría finalizar entendiendo al análisis jurídico como la herramienta por excelencia para comprender cualquier aspecto legal desde la conformación, alcance y finalidad de una norma, hasta el entendimiento de una sentencia

desglosando como es frecuente en las fichas jurisprudenciales, en conclusión el análisis jurídico es la herramienta predilecta para poder llevar acabo nuestra investigación teniendo en cuenta que no solo analizaremos un estudio social, sino que este también será extensivo a la normatividad vigente en tema laboral por lo que podremos adentrarnos tanto en el aspecto sociológico del problema de los descuentos ilegales, y también podremos encontrar una conclusión unificada sobre las leyes y sentencias que sean útiles para generar posibles soluciones de mitigación.

3.2.3. Descuentos ilegales

Los descuentos ilegales desde una visión amplia y generalizada son: “deducciones, retenciones o compensaciones que no se permiten realizar al empleador en el monto de las remuneraciones o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.” (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023) Entonces los descuentos ilegales son en síntesis una reducción indiscriminada, arbitraria y prohibida a la remuneración legítima que tiene que recibir el empleado por concepto de su trabajo, teniendo lo anterior presente, a partir de la búsqueda investigativa podemos encontrar que en Colombia no poseemos una definición exacta de descuentos ilegales por lo cual a partir de la regulación el cual es uno de los subtemas, podremos construir un concepto cercano desde el contexto nacional, Germán Isaza Cadavid en su libro “Derecho laboral aplicado” no explica que “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” (Cadavid, 2016).

3.2.4. Regulación

La regulación de los descuentos ilegales al salario se encuentra consagrados dentro del numeral 1 del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), el cual establece como prohibición a los empleadores la de “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”, y el artículo 154 del código sustantivo del trabajo impone por regla general la inembargabilidad del salario mínimo.

3.2.5. *Descuentos permitidos*

En este apartado encontraremos los descuentos a la nómina salarial permitidos legalmente en Colombia, estos se encuentran regulados en el artículo 150 y 151 del código sustantivo del trabajo y por parte de la jurisprudencia la Corte constitucional hace alusión a ellos en la (Sentencia C-710 de 1996, Corte Constitucional, 1996)., básicamente los artículos expresan que serán legales y por ende permitidos “los descuentos y retenciones al salario por concepto de cuotas sindicales y d cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas con el reglamento de trabajo debidamente aprobado.” (Decreto ley 2663 de 1950, Art 150), en el artículo 151 el legislador creó una autorización especial, que en síntesis expone que, si se realiza un acuerdo escrito conjunto por parte del empleador y el empleado, citando expresamente a la norma para los casos de: “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.” Y “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.” (Decreto ley 2663 de 1950, Art 151), por ende el articulo si bien el anterior articulo faculta a realizar una serie de descuentos y retenciones al salario, cuando el empleador realiza modificaciones como aumentar el monto retenido en el salario para pagar un préstamo que el empleador e realizo y se allego a un acuerdo o descuenta un porcentaje de las prestaciones sociales sin existir acuerdo, “En caso de presentarse alguna de estas situaciones, el trabajador podrá interponer la queja ante el Inspector de Trabajo, presentando copia del acuerdo celebrado con el empleador y copia de los desprendibles de pago, donde se evidencie una retención superior o distinta a la acordada”. (Actualicese, 2010)

María Yohana Vargas Caro, en su libro Derecho Laboral, Manual Teórico Practico, nos expone un análisis y síntesis de la (Sentencia C-710 de 1996, Corte Constitucional, 1996), textualmente expone que “sobre el salario pueden realizarse algunos descuentos. Sin embargo, estos deben responder a criterios que no desconozcan el derecho del trabajador a gozar de una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades básicas y la de su núcleo familiar. Pero no se desconoce precepto alguno de la Constitución, cuando se le permite al trabajador concretar con su empleador, sobre los montos que este puede retener de su salario. Consentimiento que debe

estar precedido de una serie de requisitos, que se erigen para proteger al empleado de abuso contra sus derechos. Mientras no medie el consentimiento por escrito del trabajador autorización judicial, el patrono no puede realizar descuento alguno sobre el salario de este El empleador no puede deducir ni retener suma alguna que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado o, frente a la cual no existe autorización legal o judicial (Vargas, 2010).

Los descuentos no pueden exceder del 50% del salario mensual del trabajador, a menos que exista un acuerdo escrito que establezca otro límite, en cuanto a las consecuencias de los descuentos ilegales al salario, el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el empleador que realice descuentos sin autorización o que excedan los límites establecidos por la ley, debe restituir al trabajador la suma descontada y pagar un interés moratorio del 50% anual sobre dicha suma (Ley 207 de 2021).

3.2.6. *Trabajador*

Tomando al diccionario real de la lengua española, nos define al trabajador como una persona que tiene un trabajo retribuido, es decir, un asalariado, un obrero o un operario, (Real Academia Española, 2024). Dirigiéndonos al Código sustantivo del trabajo en su artículo veintidós nos aclara que un trabajador es aquel que presta un servicio, el cual realiza una actividad o varias, ya sean materiales o intelectuales, permanentes o transitorias, ejecutadas conscientemente al servicio de otra. “Persona que tiene un trabajo retribuido”. (Decreto ley 2663 de 1950, Art. 22,)

3.2.7. *Nómina salarial (salario)*

Atendiendo a las disposiciones intencionales más concretamente a lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo. El salario se define como “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleadora un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajado que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar” (Organización Internacional del Trabajo – OIT o también se puede resumir como “la obligación única contraída por el patrón en el

arrendamiento de trabajo”. (Planiol, Marcel y Ripert, George. Derecho civil. Vol. 8. Biblioteca Clásicos del Derecho. México. Oxford, University Press, 1999, p 1021)

Por otra parte, En Colombia, el salario desempeña un papel fundamental no solo como medio de subsistencia para los trabajadores, sino también como un mecanismo clave para garantizar la justicia social y la equidad en las relaciones laborales, el salario justo contribuye al bienestar de las familias y al desarrollo económico del país, siendo esencial para la dignidad humana y la estabilidad social, lo anterior apoyado en las precisiones de (Actualícese, 2015)

3.2.8. Regulación

Los concerniente al salario está regulado dentro del libro V , capítulo I, del Código Sustantivo del Trabajo , desde el artículo 127 estipula que “Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones” por ende podemos entender que el salario es aquella recompensa por la fuerza de trabajo que entrega el empleado para beneficio del empleador sin importar la forma en la que esta recompensa sea entregada, para la Corte Suprema de Justicia, que los pagos que constituyen salario son “la prestación básica correlativa al servicio” (Sentencia SL5159-2018, Corte Suprema de Justicia, 2018).

Dentro del salario encontramos que es el cual se estipula dentro del artículo 145 del código sustantivo del trabajo y dicta “Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.”. Este salario es establecido anualmente por el gobierno , por medio de un decreto emitido por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, fijar de manera concertada el salario mínimo (artículo 2 de la Ley 278 de 1996), y garantiza que los trabajadores reciban un salario mínimo que cubra sus necesidades básicas y garantice un nivel de vida digno, la existencia de un salario mínimo, mantiene una protección constante al trabajador al entenderse que el empleador no podrá desconocer dicho monto y al estar adecuado al contexto social y económico, en el ideal de los casos el empleado podrá subsistir junto con su familia con dicha

retribución, lo anterior se relaciona con lo expresado por (Gómez, 2020). La cual hace un análisis de la (Sentencia C-815 de 1999, Corte Constitucional de Colombia), sobre la fórmula de ajuste del salario mínimo denotando que el reajuste salarial no puede desatender el nivel de la inflación pasada, que no sólo debe representar el equivalente al valor del trabajo, sino que debe permitir asegurar la existencia material y de la familia en condiciones dignas y justas.

3.2.9. Código sustantivo del trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo, es la legislación vigente en materia laboral en Colombia, esta fue creada mediante el Decreto Ley 2663 de 1950, el código laboral establece como se deben regular las relaciones laborales, los derechos y las obligaciones de empleadores y trabajadores, temas como los contratos de trabajo, jornadas laborales, salarios, prestaciones sociales, y la seguridad social. Su objetivo es garantizar la justicia y la equidad en el ámbito laboral, teniendo como base la constitución colombiana y los tratados internacionales adoptados por el bloque de constitucionalidad, como lo establece el mismo código en su primer artículo “Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.” (Decreto Ley 2663 de 1950, art. 1.). Es importante entender que el código laboral también cuenta con la excepción estipulada en su artículo 4 "Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten." (Decreto Ley 2663 de 1950, art. 4.) , por ende es importante saber a qué sector pertenece el trabajador a fin de que sus derechos sean respetados según la normatividad que le corresponda, el C.S.T se aplica en todo el territorio colombiano, y a todas las personas que se encuentren dentro lo que significa que la normatividad salvaguarda tanto a nacionales como extranjeros que tengan la condición de trabajador, sin distinción alguna de género, raza o ideología, lo anterior según lo establece el artículo 2, que expone "El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad". (Decreto Ley 2663 de 1950, art. 2.)

3.2.10. Jurisprudencia laboral

Según Carolina Schiele Manzo en su presentación “La Jurisprudencia como fuente del derecho” nos aclara que esta tiene varios significados, desde considerarse como la ciencia del derecho a guiarse a un sentido menos estricto siendo una doctrina que establecen jueces o magistrados al resolver diferentes cuestiones. La jurisprudencia ha actuado como la estructura principal en la cual se encarga de controlar la aplicación de derecho, tomando actuaciones anteriores como guía para la labor resolutoria, teniendo en cuenta el modo de juzgar, la interpretación y el fallo dado (Gómez, 2011).

La jurisprudencia laboral aborda situaciones en la especialidad en el sector de trabajo, donde toma puntos relacionados con las condiciones y derechos del trabajador, buscando implementar mecanismos para garantizar, proteger y hacer efectivos ante las jurisprudencias actuando, así como precedentes la resolución de situaciones futuras en la especialidad laboral (Sentencia C-043 de 2021, Corte Constitucional de Colombia).

3.3. Desarrollo teórico

3.3.1. El derecho al salario como expresión de justicia social

El derecho al salario constituye una de las garantías fundamentales en el ámbito laboral, al representar no solo una retribución económica por el trabajo realizado, sino también un mecanismo que permite al trabajador acceder a una vida digna. Este derecho, en tanto parte del sistema de protección social, ha sido una herramienta clave para corregir desigualdades estructurales dentro del mercado laboral y para limitar las relaciones laborales desiguales.

Desde una perspectiva histórico-social, el derecho al salario surge como una respuesta a las condiciones laborales precarias que imperaban hacia finales del siglo XIX, cuando la relación entre empleador y trabajador se basaba en principios del derecho civil que favorecían al primero. Con el fortalecimiento de los movimientos obreros y el desarrollo del derecho laboral como disciplina autónoma, se fue consolidando la noción del salario como una garantía irrenunciable y protegida jurídicamente.

Como señala, el derecho al salario asegura el mínimo vital, siendo así uno de los pilares más relevantes dentro del plano político y teórico de los derechos sociales. Esta función del salario como sustento básico de existencia también ha sido reconocida por el marco normativo costarricense, que lo incorpora como derecho fundamental en su Constitución Política (Ferrajoli, 2009, p. 114).

En el caso específico de Costa Rica, el derecho al salario se ha desarrollado no solo a nivel normativo sino también como resultado de una serie de luchas sociales y transformaciones estatales. En palabras de Ramírez Granados, “las regulaciones actuales sobre el derecho al salario son la resultante de las luchas sociales de finales del siglo XIX y principios del siglo XX” (Ramírez Granados, 2013) , lo que evidencia su origen como conquista social más que como simple técnica jurídica.

Posteriormente, se han aprobado normativas como la Ley General de Salarios, que establecen criterios técnicos para definir remuneraciones, así como la creación de escalas y ajustes salariales periódicos que buscan mantener el poder adquisitivo del ingreso.

Además del salario base, en el empleo público costarricense se han introducido una serie de incentivos adicionales, como las anualidades, sobresueldos por laborar en zonas alejadas, y pagos por dedicación exclusiva o prohibición. Estos componentes buscan atraer y retener personal calificado, así como reconocer la experiencia acumulada.

No obstante, el diseño salarial del sector público ha sido objeto de críticas en contextos de austeridad fiscal, especialmente desde el auge del enfoque neoliberal. En este marco, ha surgido la figura del salario único, que propone simplificar la estructura remunerativa eliminando los pluses y fijando montos con base en estudios de mercado. Esta modalidad, señala Ramírez Granados, “implicaría una remuneración única, por cuanto, el nuevo salario no podría contar con los diversos componentes como la antigüedad, prohibición, dedicación exclusiva, etc, lo que ha generado preocupación sobre su impacto en los derechos laborales adquiridos (Ramírez Granados, 2013).

3.3.2. Función social del salario y su vínculo con la dignidad del trabajador

El salario no puede entenderse únicamente como una contraprestación económica. Su dimensión va más allá de lo financiero, pues constituye una herramienta que refuerza las relaciones laborales y sociales. En ese sentido, el salario es un puente entre los intereses individuales del

trabajador y las metas colectivas de la sociedad. Por eso, hablar de salario implica también hablar de justicia, de equidad y de condiciones de vida dignas.

Esta visión del salario como factor de cohesión social ha sido desarrollada por Rivera Muñoz, quien destaca que “los salarios fijados servirán para reforzar las relaciones sociales laborales y para aproximar los intereses materiales de los trabajadores en tanto que individuos o como grupos, por una parte, a los de la sociedad, por otra parte, estimulando la conciencia socialista de los trabajadores y actuando como un importante factor de mejora en el nivel de vida” (Rivera Muñoz, 2023). Es decir, el salario no es solo el sustento, sino también un medio de integración, de reconocimiento y de participación en el proyecto colectivo.

En el marco del derecho laboral, esta función social del salario se refleja en la especial protección que le otorga la legislación. No se trata solo de garantizar que se pague, sino de que ese pago sea suficiente para cubrir no solo las necesidades básicas del trabajador, sino también las de su familia. Tal y como lo señala el autor, “los gastos de subsistencia propios y, generalmente, también los de su familia, quedan a cargo del trabajador, para que los atienda, precisamente, con su salario” (Rivera Muñoz, 2023). Si el empleador provee elementos como alimentación, vivienda o transporte, estas prestaciones también deben entenderse como parte del salario, ya que cumplen esa función vital de asegurar una existencia digna.

Desde esta perspectiva, el salario adquiere una dimensión profundamente humana: deja de ser una simple suma monetaria para convertirse en una expresión de dignidad, de bienestar y de justicia social. Por eso, su regulación no puede limitarse a criterios técnicos o presupuestarios, sino que debe responder a su esencia: proteger la vida del trabajador y la de quienes dependen de él.

En efecto, como se expresa en la propia presentación del libro de Rivera Muñoz, “el trabajo es inherente al ser humano y le otorga dignidad, ya que es a través de él que el trabajador puede adquirir los bienes necesarios para su vida” (Rivera Muñoz, 2023). Así, el salario no solo remunera, sino que habilita una vida plena, activa y con propósito.

3.3.3. La función social del salario y el concepto de salario justo

El salario no es simplemente una compensación económica por el trabajo realizado; es una expresión concreta de la dignidad humana y un instrumento esencial para garantizar una vida digna tanto para el trabajador como para su familia. En este sentido, el salario cumple una función social

fundamental, al ser el medio que permite al trabajador acceder a los recursos necesarios para su subsistencia y desarrollo personal.

Como señala la Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, el salario "constituye una fuente de renta del trabajo y de rendimiento de la empresa ante el cual el Estado y la sociedad no pueden ser indiferentes, considerando el reflejo de este instituto jurídico-laboral en diversos factores socioeconómicos" (Aboim Machado Gonçalves da Silva, 2019).

Este enfoque resalta la importancia de que el salario sea justo, es decir, que permita al trabajador cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, promoviendo así la justicia social y el bienestar colectivo.

El concepto de salario justo, aunque no se encuentre definido explícitamente en las legislaciones, implica que se debe de entregar una remuneración que refleje el valor del trabajo realizado y que contribuya al desarrollo integral y económico del trabajador. Este concepto debe ser interpretado por los jueces en cada caso concreto, por esto, ellos deben analizar factores como el costo de la vida, las condiciones del mercado laboral, las necesidades del trabajador y su familia a la hora de fallar en un procedimiento.

3.3.4. Descuentos laborales en Colombia sus límites, garantías y derechos del trabajador

Cuando hablamos de descuentos aplicados al salario, especialmente en el sector privado colombiano, es necesario tener especial cuidado. La norma sustancial laboral, junto con la jurisprudencia, ha intentado precisar en qué casos son permitidos, cómo deben aplicarse y qué límites existen para evitar que el trabajador vea afectado su mínimo vital. Sin embargo, la dispersión normativa y el desconocimiento del tema han generado prácticas erróneas por parte de los empleadores, que en ocasiones terminan vulnerando derechos fundamentales.

Segun Salazar Mejía , existe “una gran dificultad para identificar cuáles son los descuentos permitidos y los prohibidos en la norma sustancial laboral”, lo que ha obligado a que sea la Corte Constitucional quien, a través de su jurisprudencia, llene los vacíos existentes y defina el alcance y las limitaciones de estas deducciones. (Salazar Mejía, 2023, p. 41).

El Código Sustantivo del Trabajo establece ciertos parámetros claros: los descuentos deben tener autorización previa y expresa del trabajador o bien provenir de un mandamiento judicial. Además, cuando se trata de salarios mínimos o de porciones inembargables, hay un umbral

infranqueable de protección. Incluso si hay consentimiento escrito, este no puede superar los límites legales establecidos para garantizar el acceso a una vida digna.

La jurisprudencia es clara en señalar que sin el consentimiento del trabajador o sin orden judicial, los descuentos se consideran ilegales. En palabras del mismo autor: “el empleador no puede deducir ni retener suma alguna que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado o, frente a la cual no exista autorización legal o judicial” (Salazar Mejía, 2023, p. 45).

Además, el artículo 156 del Código Sustantivo del Trabajo autoriza únicamente embargos hasta el 50 % del salario para deudas alimentarias o con cooperativas legalmente constituidas, lo cual reafirma que, aun en estos casos excepcionales, existe un límite razonable para evitar que el trabajador se quede sin medios de subsistencia.

Lo fundamental aquí es entender que el salario no solo representa un pago, sino un derecho fundamental vinculado al mínimo vital. Por ello, cualquier afectación a su integridad debe pasar por filtros legales estrictos que eviten abusos y garanticen la dignidad del trabajador. En una relación laboral sana y justa, los descuentos deben estar respaldados por la legalidad, la proporcionalidad y, sobre todo, por el respeto a los derechos humanos.

4. Metodología

4.1. 3.1. Paradigma naturalista

El sociólogo alemán Max Weber afirma que cada individuo otorga una significación a hechos concretos de la realidad, a través de sus propias ideas de valor, situación que ayuda a definir un determinado objeto de estudio, Weber reconoce la importancia de la comprensión interpretativa y de la perspectiva de la información teniendo en cuenta que los aspectos culturales y la validez metodológica de todo conocimiento propio de las ciencias sociales puede influir en la investigación, donde el investigador debe ser capaz de interpretar los datos recolectados “una demostración científica metódicamente correcta en el ámbito de las ciencias sociales, si pretende haber alcanzado su fin, tiene que ser reconocida también como correcta por un chino”. (Borbolla, 2014)

¿Por qué se escogió ese paradigma naturalista? se escogió para lograr identificar la existencia de los descuentos ilegales a nóminas salariales utilizando métodos de recolección de información donde a través de descripciones detalladas de experiencia y situaciones de ciertos individuos para el presente caso los trabajadores del sector de comercial, se podrá llegar a obtener hechos que aferran a la realidad.

4.2. Enfoque histórico hermenéutico

Se presentarán diferentes referencias históricas las cuales retoman normas y leyes que se han implementado anteriormente para regular controversias labores, teniendo en cuenta los cambios sociales y económicos. así mismo se investigan documentos que aportan información sobre descuentos en las nóminas salariales. En ese orden de ideas se realiza un recorrido de bases y cimientos normativos, para una adecuada investigación se tiene en cuenta que al abordar un texto, en primer lugar, resulta fundamental explorar la historia del texto, es decir, examinar el contexto histórico en el que fue elaborado, entender las filosofías e ideologías imperantes en tal momento histórico, descubrir las costumbres y tradiciones de la época y todo elemento que pueda

ayudar al investigador a entender el contexto histórico del texto, para lo que se requiere una “sensibilidad a la historia”. (Hermida & Quintana, 2019)

4.3. Método mixto

Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014).

Los métodos mixtos pueden implementarse de acuerdo a diversas secuencias. A veces lo cuantitativo precede a lo cualitativo, en otras ocasiones lo cualitativo es primero; también pueden desarrollarse de manera simultánea o en paralelo, e incluso es factible fusionarlos desde el inicio y a lo largo de todo el proceso de investigación. (Sampieri, 2018). En el contexto específico de la ciudad de Pasto, el Código Sustantivo del Trabajo establece que los descuentos en las nóminas salariales de los trabajadores solo son legales en ciertas circunstancias específicas. Los descuentos ilegales pueden incluir, por ejemplo, la deducción de dinero de los salarios de los trabajadores sin su consentimiento o sin una justificación legal válida.

Además, los métodos mixtos permiten adoptar diferentes secuencias según los objetivos del estudio: se pueden aplicar los enfoques en paralelo, de forma sucesiva o de manera integrada desde el inicio (Sampieri, Collado & Baptista, 2014). En el caso de esta

investigación, que aborda los descuentos en las nóminas de trabajadores del sector comercial en la ciudad de Pasto, permite determinar al enfoque mixto como el más pertinente ya que, por medio del componente cuantitativo, se busca identificar cuántas personas han sido afectadas por esta práctica, mientras que el enfoque cualitativo permite comprender de manera más profunda cómo estas situaciones afectan el bienestar de los trabajadores y vulneran sus derechos laborales.

Esta combinación metodológica también posibilita comparar las experiencias personales de los trabajadores con un análisis normativo riguroso.

Por lo tanto, el método mixto es útil para investigar cómo los trabajadores en el sector comercial en Pasto experimentan los descuentos ilegales, cómo estas prácticas afectan su bienestar

y sus derechos laborales, y finalmente permite entender cómo se puede abordar eficazmente esta situación.

4.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Se hace uso de dos técnicas. La primera es la investigación documental, esta metodología de carácter cualitativo permite recolectar, analizar y seleccionar información proveniente de diversas fuentes, tanto físicas como en la web. Como lo expone Sampieri: “Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas” (Sampieri, Collado & Lucio, 2014). De esta forma, esta técnica cualitativa permite la elaboración de la monografía, por medio del análisis de las normas vigentes que guarden relación con la presente investigación y elaborar argumentos jurídicos con bases teóricas, normativas, antecedentes legales y doctrinas, con el fin de defender la tesis central de la investigación. Esta técnica facilita la comprensión del tema, respaldando el análisis con fuentes confiables.

La segunda técnica es encuesta. Esta, por su parte, es una técnica cuantitativa, por lo que es un complemento fundamental al análisis documental. De esta forma, se logra cuantificar la cantidad de personas que han sufrido un descuento ilegal, así entonces se obtienen los dos parámetros fundamentales de la investigación: la recopilación y el análisis normativo, junto con el sondeo de personas a quienes no se les respetaron las normas estudiadas.

Tal como lo explica Sampieri, “de las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones” (Sampieri, Collado & Lucio, 2014). Todo esto con la finalidad de entregar conclusiones claras que generen por medio de las recomendaciones, un análisis crítico de la grave situación que generan los descuentos ilegales a los trabajadores, tanto para los jurados, como para cualquier lector de esta investigación.

4.4.1. Metodología de la encuesta

4.4.1.1. Diseño de la Encuesta

La encuesta fue estructurada con 18 preguntas cerradas, que se orientan a obtener información relevante sobre tres áreas principales: datos demográficos de los participantes, su situación laboral actual, experiencias con descuentos ilegales en sus salarios, y el nivel de conocimiento que poseen sobre la legislación laboral vigente. Las preguntas fueron diseñadas para captar tanto información objetiva como percepciones subjetivas de los encuestados, con el fin de obtener un panorama integral de la problemática.

4.4.1.2. Población y Muestra

La población objetivo incluyó trabajadores del sector comercial en Pasto - Colombia, con el fin de asegurar un análisis amplio y representativo. Se seleccionó una muestra aleatoria de 43 participantes, a fin de obtener una representación adecuada del trabajador del sector económico y el respectivo perfil laboral. Este enfoque permite una evaluación más precisa del impacto de los descuentos ilegales en diferentes contextos laborales.

4.4.1.3. Instrumento de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se utilizó un formulario en línea, implementado a través de una plataforma que garantizó la protección y confidencialidad de la información conforme a la Ley 1581 de 2012, que regula la protección de datos personales en Colombia. El diseño del formulario se realizó con preguntas de selección múltiple y de respuesta única para realizar el análisis estadístico posterior.

4.4.1.4. Procedimiento de Recolección

La recolección de datos se llevó a cabo entre el 10 de abril y el 30 de mayo de 2024. Durante este periodo, el enlace de la encuesta fue distribuido a través de diversos medios electrónicos, como correos electrónicos y redes sociales, con el objetivo de alcanzar un mayor número de

participantes dentro de la muestra seleccionada. Se ofreció una breve explicación sobre la importancia del estudio y la garantía de anonimato para incentivar la participación voluntaria.

4.4.1.5. 3.4.1.4 Análisis de Datos

Una vez recolectada la información, los datos fueron procesados y analizados mediante técnicas de estadística descriptiva. Se utilizaron herramientas informáticas especializadas para identificar patrones, frecuencias y tendencias, así como para segmentar la información por variables demográficas y laborales. Los resultados fueron presentados en forma de gráficos y tablas, lo que permitió una visualización clara y comprensible de los hallazgos obtenidos, sirviendo como base para la formulación de recomendaciones y conclusiones en torno al problema de los descuentos ilegales en las nóminas.

4.4.1.6. Comparación de información.

La encuesta fue realizada con el propósito de identificar el impacto de los descuentos ilegales en las nóminas de los trabajadores en Colombia. A través de esta, se recopiló las experiencias, percepciones y conocimientos de los trabajadores en relación con estas prácticas, con el fin de detectar los problemas actuales en el ámbito laboral. Además, la encuesta, permitió que se proyectan recomendaciones que fomenten un mayor respeto por los derechos laborales y mejoren las condiciones de los trabajadores frente a las deducciones injustificadas en sus salarios.

Con el fin de comprender la situación del trabajador, se compararon los datos sobre la familiaridad de los encuestados con sus derechos laborales, así como su experiencia con deducciones injustificadas. Además, se indagó sobre las percepciones que tienen los empleados en cuanto a la actitud de sus empleadores hacia la justicia laboral y la existencia de mecanismos de denuncia.

4.4.1.7. Preguntas de la encuesta sobre los descuentos ilegales a nóminas de los trabajadores

- Edad

- Género
- Nivel educativo
- Sector laboral
- ¿Se encuentra trabajando actualmente?
- ¿Has tenido empleos anteriores?
- Si tu respuesta a la anterior pregunta es sí ¿cuál fue la razón del abandono del empleo?
- ¿Estás familiarizado con la legislación laboral relacionada con los descuentos en nóminas?
- ¿Has experimentado algún descuento en tu nómina, en tu empleo actual o en empleos anteriores?
- Si tu respuesta fue sí a la anterior pregunta puedes responder ¿cuántas veces te han realizado un descuento a tu nómina, en tu empleo actual o en empleos anteriores?
- Si marcaste una opción en la anterior pregunta puedes responder ¿qué valor crees que se te fue descontado de tu nómina?
- ¿Has buscado ayuda o denunciado estos descuentos a tu nómina?
- ¿Crees que hay una actitud justa de tu empleador hacia los derechos laborales y las prácticas justas de remuneración?
- ¿Conoces algún tipo de acción legal o procedimiento para denunciar los descuentos ilegales en la nómina de los trabajadores?
- Si tu respuesta a la anterior pregunta es sí, ¿Que procedimientos o acciones conoces?
- ¿Consideras que existe suficiente educación legal y concientización entre los trabajadores sobre sus derechos en relación con las nóminas y los descuentos?

4.5. Delimitación

4.5.1. Macro contexto

4.5.1.1. Colombia – Departamento de Nariño

La delimitación del contexto macro es importante para analizar la problemática de los descuentos ilegales a nóminas salariales ya que permite localizar el fenómeno en un marco económico, social y legal extenso que lesiona directamente las condiciones laborales en Colombia. Se ha elegido este contexto en particular ya que el país está atravesando una reactivación económica luego de que se presentara la pandemia de COVID-19, razón por la cual es importante realizar el análisis de los descuentos al salario de los trabajadores. Para poder verificar las reducciones injustificadas es importante tener como actor principal al Código Sustantivo del Trabajo (CST) que regula las relaciones laborales, estableciendo los derechos y deberes de empleadores y empleados.

La economía colombiana se caracteriza por tener múltiples vertientes, en ella encontramos sectores como la minería, manufactura, agricultura y comercio. En el año 2022 el sector de comercio, mantenimiento, transporte y alojamiento fue el que más influyó, con una contribución de 2,1 puntos porcentuales al resultado global y un incremento del 10,7% en comparación con 2021 (DANE, 2022). El sector comercial es clave, proporcionando empleo a muchas personas, pero enfrenta retos como la informalidad laboral y el incumplimiento de leyes laborales. A pesar de las regulaciones, muchos trabajadores en Colombia sufren problemas como incumplimiento de contratos, pagos atrasados y descuentos ilegales en sus salarios. Esto afecta su bienestar y estabilidad económica. Entidades gubernamentales como el Ministerio del Trabajo se esfuerzan por hacer cumplir las leyes laborales, ejercer control y proteger al empleado. (Min. Justicia, 2023)

En este orden de ideas, la delimitación macro contextual en Colombia nos permite determinar que la industria comercial es una actividad económica de gran relevancia, pero también se ha demostrado una limitación ante la magnitud de estas prácticas, especialmente en sectores como el departamento de Nariño y que es de suma importancia adentrarse en la investigación y estudio de este sector, teniendo en cuenta que ha sido objeto de críticas por prácticas laborales ilegales y explotación laboral.

4.5.2. *Micro contexto*

4.5.2.1. San Juan De Pasto

San Juan de Pasto, la capital del departamento de Nariño, constituye un escenario estratégico para el análisis de los descuentos ilegales en las nóminas salariales, tiene una economía influenciada por el comercio, la agricultura y el turismo (Cámara de Comercio de Pasto, Informe de gestión, 2023). Esta ciudad del suroccidente colombiano enfrenta desafíos específicos en la aplicación de las leyes laborales. El sector comercial es esencial para la economía local, puesto que alberga a muchas pequeñas y medianas empresas que operan en la ciudad, empleando a un gran número de trabajadores. Sin embargo, la informalidad laboral es común, con muchos empleados sin contratos formales ni beneficios laborales. En San Juan de Pasto, como en otras ciudades de Colombia, el cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo puede ser deficiente. A pesar de las regulaciones, algunos empleadores hacen descuentos ilegales en las nóminas de los trabajadores, justificándose en gastos administrativos u otros motivos no autorizados por la ley. Esta práctica afecta los derechos de los empleados y puede causar descontento y problemas económicos. Existen programas de apoyo para pequeños negocios y emprendimientos en la ciudad, que ofrecen asesoría y capacitación para el desarrollo de habilidades empresariales y financieras (Ministerio de comercio, Colombia - ejes del microempresario, 2023). Según datos del Ministerio de Trabajo de Colombia (2021), el sector comercial abarca una amplia gama de actividades, desde pequeñas tiendas locales hasta grandes cadenas de supermercados y centros comerciales. A pesar de su importancia, este sector no ha estado exento de problemas laborales, y durante los años 2022 a 2024, se intensificaron las preocupaciones relacionadas con los descuentos ilegales en las nóminas salariales de los trabajadores. Estos descuentos, en muchos casos, se realizaban sin el consentimiento de los empleados y en violación de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. (Ministerio de Trabajo de Colombia, Informe Anual de Trabajo, 2021). En Pasto existe un desconocimiento generalizado por parte de los empleadores sobre las normas laborales y la primacía de la realidad en las relaciones laborales, lo que lleva a la contratación de trabajadores sin cumplir con las normas laborales establecidas y a la falta de reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores. (Estupiñán Hidalgo, E. C. & Vargas Montenegro, 2022) , en Pasto la precarización del trabajo genera un impacto significativo en las condiciones de vida de los trabajadores, específicamente generando daño a la economía familiar la precarización laboral la cual reduce los ingresos de los trabajadores, dificultando su capacidad para cubrir sus necesidades básicas y mantener un nivel de vida adecuado, por otra parte la falta de estabilidad laboral y la disminución de los derechos laborales básicos, como la seguridad social y las prestaciones sociales

generan un estado de indefensión a las personas, este problema afecta esferas como la salud , por lo que no pueden acceder a este servicio fundamental al no estar afiliados por su empleador, inclusive a los adultos mayores que por falta de las cotizaciones no pueden conseguir una pensión, la falta de seguridad en el empleo, la sobrecarga de trabajo y la falta de protección laboral, pueden comprometen la salud física y mental de los trabajadores teniendo como resultado los cambios drásticos en las condiciones de vida, si a esto se le suma los descuentos ilegales y con lo estipulado en “Precariedad laboral en Colombia 1990- 2013”se genera un significativo de la población activa: La precarización del trabajo afecta a más del 50% de la población activa, lo que contribuye al aumento de la pobreza y la desigualdad en el país. (López, E, 2014).

La elección de San Juan de Pasto como contexto local en la investigación se justifica por la gran presencia de práctica de actos ilegales de forma económica que, aunque esencial para la reactivación de la economía, carece de una aplicación efectiva del derecho laboral, con este análisis se permitirá identificar los motivos, efectos, y posibles soluciones a la problemática que afecta de manera directa al trabajador pastuso.

4.6. 3.6. Recursos

4.6.1. *Talento humano*

El presente trabajo de investigación es llevado a cabo por Sebastián Alejandro Burgos Moreno, David Sebastian Delgado Cuasquer, Jaider Camilo Achicanoy Narváez Bachilleres, estudiantes en proceso de grado, del programa de Derecho de la Universidad Cesmag.

4.6.2. *Recursos tecnológicos*

- Computador portátil
- Tableta digitalizadora
- Formularios de encuesta web
- Páginas web en general y páginas web de recopilación de información

4.6.3. Recursos físicos

Cuaderno a modo de bitácora investigativa

Código sustantivo del trabajo

Hojas para la realización de anotaciones y resultados concernientes a la investigación

4.6.4. Cronograma

	Cronograma de actividades					
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Semana 1	Elaboracion de anteproyecto	Elaboracion de capitulo 1	Presentacion de capitulo 2 a docente asesor	Correcciones a capitulo 3	Desarrollo de informe final	
Semana 2	Presentacion anteproyecto al CIS Elaboracion de encuestas	Presentacion de capitulo 1 a docente asesor Realizar correcciones de capitulo 1	Correcciones de capitulo 2 Finalizacion de capitulo 2	Finalizacion de capitulo 3 Cotejo de informacion con el resultado de trabajo de campo(encuestas) y la revision documental de los capitulos anteriores	Desarrollo de informe final Elaboracion de correcciones al anteporyecto	revision de informe final
Semana 3						Entrega de informe final al docente asesor
Semana 4	Aplicación de encuestas	Finalizacion de capitulo 1	Inicio de capitulo 3		Finalizacion de informe final	Correcciones del informe final
Semana 5	Análisis de resultados	Inicio de capitulo 2	Presentacion del capitulo 3 a docente asesor	inicio de informe final		

5. Análisis de resultados

5.1. Los descuentos permitidos del salario existentes dentro de la normatividad establecida en el código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia laboral.

Para empezar, la práctica de descuentos al salario no es un fenómeno ajeno a la realidad; por el contrario, es una problemática que ha surgido en diferentes sectores comerciales, dejando a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad y desprotección. Los descuentos generan en los trabajadores un deterioro y un espacio en donde es afectado directamente en aspectos como lo es su mínimo vital.

Debemos entender que el trabajo es la base de la sociedad moderna; el trabajo actúa como elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida, permite a las personas llevar una vida más digna y brinda sostenimiento y desarrollo de la sociedad. Para el individuo dentro de la sociedad, el empleo otorga la capacidad de adquirir bienes y servicios para su subsistencia, por lo que la remuneración por su esfuerzo es clave para poder tener un equilibrio dentro de su vida. Además, desde una perspectiva más amplia, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Cuando la normatividad antes mencionada es incumplida o existe una irregularidad dentro de su aplicación, provoca que se genere una violación a los derechos laborales del trabajador, por lo que el Código Sustantivo del Trabajo contempla expresamente como causal de terminación del contrato con justa causa "la sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales" y un rendimiento del trabajador deficiente con relación al rendimiento de otros trabajadores que tengan funciones similares (El tiempo, 2021). A pesar de que existen medios para salvaguardar esta relación laboral, este es un problema que sigue afectando a muchos de los trabajadores colombianos día a día, ya que por distintos factores que serán analizados en este y los capítulos subsiguientes, los empleadores le aplican descuentos, multas o deducciones al salario de sus trabajadores sin tener en cuenta la calificación de legal o ilegal que dicho descuento pueda tener, lo anterior a pesar de existir una legislación clara y exigible. Para comenzar con este estudio podemos hacer referencia a la Corte Constitucional la cual se pronunció sobre el salario, esta corporación explica que pueden realizarse algunos

descuentos. Sin embargo, éstos deben responder a criterios que no desconozcan el derecho del trabajador a gozar de una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar. Por otra parte, no se desconoce precepto alguno de la Constitución, cuando se le permite al trabajador concertar con su empleador sobre los montos que éste puede retener de su salario. Consentimiento que debe estar precedido de una serie de requisitos, que se erigen para proteger al empleado de abusos contra sus derechos. Mientras no medie el consentimiento por escrito del trabajador o autorización judicial, el patrono no puede realizar descuento alguno sobre el salario de éste. Entonces es claro entender que el empleador no puede deducir ni retener suma alguna que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado o frente a la cual no exista autorización legal o judicial (Sentencia C-710 de 1996, Corte Constitucional de Colombia). De esta forma el problema más recurrente es la incorrecta aplicación de la normatividad, siendo tergiversada al arbitrio de los empleadores; por ende, el trabajador somete su voluntad a la aceptación de dichos descuentos, generando un detrimento en el mínimo de derechos y garantías laborales, los cuales son los pilares de la relación laboral. Esto lo convierte en un problema social que debe ser analizado a profundidad que como se expondrá posteriormente gracias a la recolección de información, de continuar con el desconocimiento y aplicación arbitraria, el daño no solo se limite a derechos laborales, sino que la trasgresión llegue hasta algunos derechos fundamentales que al ser violados

Entonces los descuentos al salario de los trabajadores se torna en una problemática que no solo afecta la esfera individual de la persona, ya que al atacar uno de los elementos esenciales del contrato del trabajo, como lo es la remuneración, genera una afectación de manera significativa a los derechos fundamentales de todos los empleados; por lo tanto, en el capítulo se expondrán y analizarán todo lo relacionado con la normatividad, conceptos dentro del código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia, a fin de lograr identificar cuáles son los descuentos permitidos al salario de los trabajadores colombianos que si poseen un sustento normativo.

5.1.1. *Sobre la normatividad Constitucional*

La normativa pretende respaldar los derechos de los trabajadores colombianos de una forma eficaz; pero también permite a los empleadores realizar procedimientos legales en cuanto a descuentos se habla, entonces es importante conocer los preceptos más importantes tanto que

salvaguardan al trabajador como que habilitan al empleador, es aquí que la Constitución Política de Colombia, nos ayuda a entender lo anterior por medio de sus artículos 25, 53 y 48.

El artículo 25 de la Constitución Colombiana permite establecer que "el trabajo es un derecho y una obligación social" razón por la cual el estado debe garantizar "condiciones dignas y justas" para su ejercicio. Si las normas laborales no se aplican correctamente, a causa de lo anterior se puede afectar el anterior derecho fundamental (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 25).

Por otra parte, tenemos el derecho a un salario justo el cual se encuentra en el artículo 53 de la Constitución Colombiana que nos expone que "el salario es mínimo vital y móvil" siendo así que debe ser "proporcional a la cantidad y calidad del trabajo". De esta forma cuando normas laborales no se cumplen y los trabajadores no reciben una remuneración justa por su trabajo se contraria a la misma constitución (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 53)

Siguiendo con los derechos constitucionales encontramos que la seguridad social en el artículo 48 de la Constitución Colombiana dicta que "la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado". A propósito, entonces podemos decir que este derecho mínimo debe ser respetado por parte del empleador, pero también como veremos más adelante habilita al mismo a realizar deducciones fundamentadas desde la misma constitución (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 48)

Con todo lo anterior, es importante entonces tomar de guía, las normativas vigentes que para esta investigación serán el código sustantivo del trabajo y la Constitución, con el fin de identificar una forma de reivindicar sus derechos y sentar una base sobre la problemática a investigar (Mejía Jervis, 2023).

5.1.2. Descuentos permitidos

Los descuentos a la nómina salarial permitidos legalmente en Colombia se encuentran regulados en el artículo 150 y 151 del código sustantivo del trabajo y, por parte de la jurisprudencia, la Corte Constitucional hace alusión a ellos en la Sentencia C-170 de 1996 la cual se analizara posteriormente, básicamente, los artículos expresan que serán legales y por ende permitidos "los descuentos y retenciones al salario por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social

obligatorio y de sanciones disciplinarias impuestas con el reglamento de trabajo debidamente aprobado". (Decreto Ley 2663 de 1950, art.150)

Siguiendo con las disposiciones legales conforme al artículo 156 del Código Sustantivo del trabajo la remuneración es embargable hasta la mitad para el pago de las pensiones alimenticias que se deban, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 411 y siguientes del Código Civil, lo mismo que para satisfacer las obligaciones impuestas por la ley para la protección de la mujer y de los hijos. En los demás casos, que no versen sobre cuota de alimentos o protección de la mujer e hijos, solamente es embargable la quinta parte de lo que exceda del valor del respectivo salario mínimo legal.

en el artículo 151 el legislador creó una autorización especial, que en síntesis expone que, si se realiza un acuerdo escrito conjunto por parte del empleador y el empleado, citando expresamente a la norma para los casos de: "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". Y "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". (Decreto Ley 2663 de 1950, Art 151) Aunque la normativa mencionada permite realizar ciertos descuentos y retenciones al salario, se presentan irregularidades cuando el empleador modifica unilateralmente estos acuerdos. Por ejemplo, si incrementa el monto retenido para el pago de un préstamo previamente pactado, o si descuenta un porcentaje de las prestaciones sociales sin que exista un acuerdo formal, se estaría actuando fuera del marco legal. En estos casos, el trabajador tiene el derecho de presentar una queja ante el Inspector de Trabajo, acompañada de una copia del acuerdo celebrado con el empleador y los comprobantes de pago que evidencien una retención mayor o diferente a la estipulada. (Actualícese, 2015).

María Yohana Vargas Caro, en su libro Derecho Laboral, Manual Teórico Práctico, nos expone un análisis y síntesis de la Sentencia C-170 de 1996 de la Corte Constitucional. ella nos expone que "sobre el salario pueden realizarse algunos descuentos". No obstante, aquellos descuentos deben obedecer a criterios que no desconozcan el derecho que tiene el trabajador de gozar a una remuneración, la cual le permita satisfacer sus necesidades básicas y la de su núcleo familiar, tales como vivienda, alimentación, vestimenta y recreación. Sin embargo, no se desconoce precepto alguno constitucional, cuando el trabajador de manera libre y voluntaria

concreta con su empleador los montos que pueden ser retenidos o deducidos de su salario. Esta manifestación libre y voluntaria del trabajador constituye consentimiento, y a su vez este consentimiento debe estar conforme a una serie de requisitos, que se establecen para proteger los derechos del empleado. Siempre que no medie el consentimiento por escrito del trabajador o autorización judicial, el patrono no puede realizar descuento alguno sobre el salario de éste. El empleador no puede realizar deducciones y tampoco puede retener suma alguna que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado o frente a la cual no existe autorización legal o judicial (Vargas Caro, 2010, p. 299).

Un apartado importante es el que expone el Concepto 008241 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública en su artículo 2.2.31.6. aquel habilita a los tesoreros y pagadores para descontar de la remuneración las sumas con concepto en lo siguiente:

- a) Cuotas sindicales.
- b) Aportes para la entidad de previsión social a la cual esté afiliado el empleado.
- c) Cubrir deudas y aportes a cooperativas de las cuales sea socio el empleado oficial, conforme lo dispone la ley.
- d) Pago de sanciones pecuniarias impuestas al trabajador conforme al reglamento interno del trabajo y a la normativa vigente
- e) Pago de deudas de consumo contraídas con almacenes y servicios de las cajas de subsidio familiar, en la proporción establecida para las cooperativas

Entonces los descuentos solo son aplicables cuando a través de un embargo al salario el juez ordena el descuento. En todo caso, no es posible descontar la totalidad del ingreso del trabajador, así mismo como no es posible descontar del salario sin el acta de embargo emitida por el juez.. Como regla general, el salario mínimo es inembargable y, aun así, la única parte embargable es la quinta parte de lo que exceda el salario mínimo. Cuando se trate de cobros por obligaciones alimentarias o en favor de una cooperativa, el límite del descuento será el cincuenta (50%) de cualquier salario, pero debe mediar, es decir que, de cualquier forma, debe mediar la orden de un juez para que sea procedente realizar el descuento (Concepto 008241, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2024).

Con todo lo anterior podemos entonces pasar a estudiar de manera particular las situaciones en las que es legal que el empleador realice las deducciones, a partir de aquí abordaremos y

analizaremos cada una de las situaciones a fin de determinar con claridad los límites legales de esta práctica.

5.1.3. Descuentos autorizados por el trabajador

Los descuentos permitidos por el propio trabajador, en beneficio de un tercero o incluso del empleador. Están regulados por el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y los artículos 93 y 94 del Decreto Nacional 1848 de 1969 (Decreto 1849 de 1969, Congreso de la República).

No obstante, en tales situaciones, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, estipulado en el artículo 53 de la Constitución, sigue vigente. Este principio establece un límite a la libertad del trabajador, garantizando que ciertos derechos básicos, como el salario mínimo o la parte no embargable del salario, no puedan ser renunciados.

El límite de estos descuentos autorizados por el trabajador es comparable al de los embargos, pero con la diferencia de que, bajo ninguna circunstancia, puede comprometerse el salario mínimo, ya que la causa de estos descuentos es voluntaria. Permitir que se exceda este límite iría en contra del principio de irrenunciabilidad mencionado en el artículo 53 de la Constitución, dado que se podría permitir que el trabajador renuncie a derechos que, por ley, son considerados inalienables.

Según Camilo Blanco exjefe de la oficina jurídica de alcaldía mayor de Bogotá, se puede observar que se han definido varias reglas sobre los límites y condiciones aplicables a los descuentos directos sobre los ingresos de una persona. En primer lugar, todo descuento aplicado al salario debe respetar los límites máximos establecidos por la ley. En segundo término, existe un riesgo elevado de vulnerar el derecho al mínimo vital en situaciones donde la persona depende exclusivamente de su salario, sostiene económicamente a su familia, o pertenece a la tercera edad, considerada como población de especial protección. Por otra parte, está prohibido efectuar descuentos que dejen al trabajador con ingresos por debajo del salario mínimo legal, salvo en casos excepcionales como embargos por deudas con cooperativas o pensiones alimentarias, en los que la ley permite retener hasta el 50% del salario. Finalmente, corresponde al empleador o pagador garantizar que las deducciones se ajusten a lo dispuesto por la normativa. En el caso de libranzas,

se admite descontar hasta el 50% del salario, siempre que no se comprometa el derecho del trabajador a un mínimo vital y a una vida digna. (Blanco, 2015).

5.1.4. Multas

Esta deducción la cual corresponde al artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo establece que si se presenta una situación donde el trabajador llega tarde a su jornada o falta sin una justificación adecuada o autorización previa, el empleador puede imponer una multa que no supere el 20% del salario diario. Esta sanción puede ser deducida de la remuneración del trabajador. Sin embargo, el empleador no puede utilizar los fondos obtenidos de estas multas para su propio beneficio, ya que deben ser destinados a mejoras o incentivos para el personal. (Decreto 2663 de 1950, art. 113)

La Corte Constitucional en sentencia C-478/07 ha señalado que el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo regula dos situaciones distintas con base en una misma conducta, la inasistencia o tardanza al trabajo sin justificación. Por un lado, permite imponer una multa como sanción disciplinaria; pero también expone que dicha reducción es “una medida que adopta el empleador como consecuencia directa del incumplimiento del contrato por parte del trabajador, materializada en la inobservancia del tiempo previsto en el reglamento y en el contrato de trabajo para la ejecución del mismo” (Corte Constitucional de Colombia, 2007, Sentencia C-478/07, M.P. Rodrigo Escobar Gil), de este modo es claro entender que se autoriza al empleador a no pagar el salario por el tiempo no laborado, dejando en claro además que lo anterior no constituye un castigo, sino una consecuencia económica derivada del contrato. Por tanto, no se configura una doble sanción ni se vulnera el principio del non bis in ídem, ya que ambas medidas tienen naturaleza, causas y finalidades diferentes.

5.1.5. Cuotas a cooperativas

Una cooperativa financiera, con autorización legal, puede solicitar al empleador que realice pagos de una deuda, siempre que el trabajador lo haya autorizado previamente, conforme al literal b) del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo - CST. Este pago puede alcanzar hasta el 50% del salario y prestaciones sociales del trabajador, siempre y cuando no se vea afectado el salario

mínimo vigente o la parte del salario protegida por la ley como inembargable, tal como lo estipula el numeral 2o del artículo 149 del CST. (Decreto 2663 de 1950, Arts. 59, 149, 156). Así, la Cooperativa Financiera, si está debidamente autorizada, puede pedir al empleador la retención, deducción o compensación de salarios y prestaciones de un trabajador-deudor, previa autorización escrita, clara y expresa del empleado, acompañada de la copia del documento que acredite la obligación y cualquier otro documento relevante.

En caso de que la Cooperativa busque retener el 50% del salario mínimo legal o convencional, deberá iniciar un proceso judicial, para que sea un juez quien ordene el embargo, ya que esto afectaría el mínimo vital del trabajador. Este procedimiento está respaldado por el numeral 2o del artículo 149 del CST, lo que significa que no basta con que la cooperativa envíe una carta al empleador acompañada del título valor y otros documentos. Este tipo de retenciones son competencia exclusiva de los jueces (Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia - INCP, 2023).

Por otro lado, si la cooperativa desea retener hasta el 50% de un salario superior al mínimo legal o convencional y sus prestaciones sociales, no será necesario llevar a cabo un proceso judicial. En este caso, la cooperativa solo tendrá que enviar una comunicación al empleador del trabajador con un salario superior al mínimo, adjuntando copia del título valor y los documentos necesarios para que se realice la retención, según lo dispuesto en el literal b) del artículo 59 del CST. (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2023).

Finalmente sobre este apartado la Corte Constitucional se pronunció en 2013 en la sentencia T/891/13 resolviendo una tutela en la que un trabajador adquirió voluntariamente varias obligaciones con entidades crediticias y cooperativas por medio de descuentos directos a su salario, específicamente créditos por libranza, la corte fue enfática al explicar en los casos de embargos por obligaciones con cooperativas o por pensiones alimentarias, si se permite descontar hasta un 50% del salario y dicha responsabilidad de garantizar el cumplimiento de estas disposiciones recae en el empleador o pagador. por lo que respecta a las libranzas, se admite un descuento de hasta el 50% del salario, siempre que no se afecten los derechos fundamentales al mínimo vital y a una vida digna, además como este descuento se realiza por mandato judicial estipula una serie de reglas que el juez debe analizar antes de que sean efectuados dichos descuentos siendo claro que aquel cuando decide ordenar como medida cautelar el embargo del salario del trabajador, debe verificar con exactitud cuál es el ingreso exacto que el trabajador recibe en contraprestación de su servicio

y que a pesar que una persona reciba como salario una suma específica, sobre este pueden concurrir diferentes tipos de descuento que generan una disminución del monto a embargar, por lo que para mayor claridad no entrega un ejemplo el cual expone que “si una persona tiene como salario un millón de pesos, pero por descuentos de ley y otros termina recibiendo setecientos mil pesos, este último será el valor que el juez deberá tener como base para realizar el embargo” (Corte Constitucional de Colombia, 2013, diciembre 4, Sentencia T-891/13, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

5.1.6. Cuotas sindicales

Sobre esta deducción en principio es importante mencionar que se trata de uno de los conceptos permitidos expresamente por el artículo 150 de Código Sustantivo del Trabajo, pero aquel es desarrollado a profundidad por el artículo 400 de la misma normatividad, dentro del cual se establece que las cuotas sindicales deben ser retenidas y entregadas por el empleador. Este derecho corresponde a las organizaciones sindicales que pueden exigir al empleador que descuenta de los salarios de los trabajadores afiliados la cuota correspondiente y la transfiera al sindicato. Para que esto ocurra, el empleador debe contar con una autorización escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical correspondiente (Decreto 2663 de 1950, Arts. 150, 400).

Se puede notar que las organizaciones sindicales tienen el derecho de recibir las cuotas sindicales a través del descuento, retención y entrega de las mismas, lo cual constituye una obligación del empleador. Por tanto, el empleador no puede desentenderse de esta responsabilidad y debe realizar las gestiones necesarias para transferir los valores correspondientes a las cuotas de los trabajadores afiliados al sindicato.

De igual modo, el decreto 1072 de 2015, (Decreto 1072 de 2015, República de Colombia) único reglamentario del sector trabajo desarrolla el tema del recaudo de las cuotas sindicales, indicando que: "Artículo 2.2.2.3.1. recaudo de las cuotas sindicales. Con el fin de garantizar para que las organizaciones sindicales puedan recaudar oportunamente las cuotas fijadas por la ley y los estatutos sindicales para su funcionamiento, el empleador tiene la obligación de:

Efectuar sin excepción la deducción sobre los salarios de la cuota o cuotas sindicales y ponerlas a disposición del sindicato o sindicatos, cuando los trabajadores o empleados se encuentren afiliados a uno o varios sindicatos.

Retener y entregar directamente a las organizaciones de segundo y tercer grado las cuotas federales y confederales que el sindicato afiliado esté obligado a pagar en los términos del numeral 3 del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los trabajadores no sindicalizados deben pagar a estas por beneficio de la convención colectiva en los términos del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, salvo que exista renuncia expresa a los beneficios del acuerdo.

Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los empleados públicos no sindicalizados autoricen descontar voluntariamente y por escrito para el sindicato, por reciprocidad y compensación, en razón de los beneficios recibidos con ocasión del Acuerdo Colectivo obtenido por el respectivo sindicato, para lo cual se habilitarán los respectivos códigos de nómina (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.2.3.1.).

En cuanto a cómo es el proceso para la ejecución de este pago es importante incluir la jurisprudencia de la sentencia 797 del 2000 de la Corte Constitucional en la cual se establece que toda organización sindical de trabajadores tiene la facultad de solicitar al empleador que realice la deducción de las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, directamente del salario de sus afiliados. y que contrario a como fue formulada en la norma por el legislador que requería que para ello, se tenga la aprobación de al menos las dos terceras partes de los miembros del sindicato, situación que a ojos de la corte resulto inconstitucional, ya que representa una injerencia desproporcionada e injustificada del legislador en asuntos que competen exclusivamente a la autonomía de las organizaciones sindicales. Situación que limitaba el ejercicio pleno de la libertad sindical y, además, entorpecía la capacidad de los sindicatos para gestionar de manera oportuna la recolección de las cuotas que les corresponden.

Para concluir con este descuento, en el caso de las cuotas extraordinarias, es necesario presentar una copia autenticada del acta de la asamblea en la que fueron aprobadas. Para las cuotas ordinarias, basta con que el sindicato envíe al empleador una certificación donde conste el valor de la cuota y la lista de los afiliados (Corte Constitucional de Colombia, 2000, Sentencia C-797/00, junio 14, M.P. Antonio Barrera Carbonell).

5.1.7. Aportes a seguridad social

En este apartado encontramos el descuento respecto al pago de la seguridad social que según lo dispuesto en la Ley 1122 de 2007, que introdujo modificaciones al Sistema de Seguridad Social, los aportes a la seguridad social representan el 12,5% del salario. Esta cifra se distribuye entre las partes involucradas: el empleador asume el 8,5%, mientras que el trabajador debe contribuir con el 4%. En un contrato de trabajo, el empleador descontará del salario del trabajador el 4% para el pago de seguridad social según lo establecido en el artículo 150 del CST. (Decreto 2663 de 1950, art. 150) (Ibáñez, 2024).

Por otra parte, cuando una persona percibe ingresos superiores a cuatro salarios mínimos mensuales legales vigentes, está obligada a realizar un aporte adicional del 1% a los sistemas de salud y entre 0.2% y un 1% en pensión. Este porcentaje debe calcularse únicamente sobre el salario base, sin tener en cuenta beneficios adicionales como el auxilio de transporte, conectividad ni otros pagos reflejados en el comprobante de nómina. (Loggro, 2022).

En cuanto a los trabajadores con remuneraciones quincenales según Actualícese la normativa laboral vigente, no cuenta con una disposición específica que indique en cuál de las dos quincenas que se entregan en el mes debe realizarse el descuento al salario del trabajador para salud y pensión.

En este entendido en el que la ley no establece un momento preciso para hacer estos descuentos, el empleador puede escoger si realizarlos en la primera o en la segunda quincena del mes, o incluso deducir la totalidad del valor en una sola de ellas. También es válido que el empleador distribuya los descuentos, aplicando uno en la primera quincena y el otro en la segunda (Actualícese, 2015).

Finalmente respecto del procedimiento antes de realizar el respectivo pago al trabajador en la fecha estipulada en su contrato, es deber del empleador retener dichas sumas con la finalidad de consignarlas tanto a las administradora de salud y fondo de pensiones que haya escogido el trabajador a fin de cómo lo dispone la UGPP evitar la mora la cual “es el incumplimiento del pago mensual de los aportes al SPS en los plazos establecidos por la ley”(Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, 2025.) . situación por la cual se le impone una sanción correspondiente al 5% del valor no cotizado por cada mes o fracción de mes en mora, hasta que se realice el pago. No obstante, esta sanción no puede exceder el 100% del total adeudado. Entonces si el empleador

no realiza dicha reducción y posterior pago dentro del plazo otorgado en el requerimiento por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), la penalidad se duplica, elevándose al 10% mensual o por fracción de mes, con un tope del 200% del monto que debió ser aportado, además el responsable debe asumir intereses moratorios, calculados según lo dispuesto en el Estatuto Tributario, aplicando la tasa de usura vigente menos dos puntos porcentuales (Gerencie, 2025).

5.1.8. Retenciones en la fuente

En Colombia, todos los ingresos laborales están sometidos a retención de fuentes; estos se aplican sobre el salario del trabajador; estos son un impuesto que se grava al valor de las transferencias; es una contribución tributaria deducida a partir de los precios que los consumidores pagan por bienes y servicios. Se trata de un tributo de carácter nacional y naturaleza indirecta, calculado con base en los costos asociados a la producción y comercialización dentro de las empresas. Este mecanismo permite que los empleadores efectúen deducciones directamente del salario de los trabajadores, con el fin de cumplir con ciertas obligaciones fiscales ante el Estado (Parra Gavilanes, Parra Silva y Cerezo Segovia, 2019).

El artículo 383 del Estatuto Tributario Nacional de Colombia hace referencia a las normas sobre "Impuesto sobre la Renta y Complementarios para personas naturales". En este artículo se establece cómo se deben calcular las utilidades en el caso de las personas naturales que se dedican a actividades comerciales, entre otras disposiciones (Estatuto Tributario Nacional, 2024, art. 383). La retención de fuentes se aplica sobre los ingresos laborales a partir de una base gravable que exceda las 95 unidades de valor tributario - UVT, equivalente a \$4.471.000 pesos. Esto, para una persona natural asalariada, sin deducciones adicionales a la pensión, la salud y la ARL.

Sin embargo, esta base no se calcula únicamente con el sueldo, sino con todos los pagos que reciba el empleado por la relación laboral, para trabajadores vinculados o con otros tipos de contratos, sólo si los ingresos son por compensación de servicios u honorarios. Tampoco se debe haber contratado a más de dos personas para esa actividad. (Jaramillo, 2024)

los ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional son aquellos conceptos que pueden excluirse del cálculo de la base gravable, con el fin de reducir la carga impositiva sobre los contribuyentes. Entre estos se encuentran los aportes obligatorios a salud realizados por el

trabajador (artículo 56 del E.T), los aportes obligatorios a pensión efectuados tanto por el trabajador como por su empleador (artículo 55 del E.T), y los aportes al fondo de solidaridad pensional, los cuales no tienen límite alguno en su deducción. Adicionalmente, se incluyen los aportes voluntarios al fondo de pensiones obligatorias en el régimen de ahorro individual, los cuales están sujetos a un límite del 25% del ingreso laboral, con un tope anual de 2.500 UVT (Gerencie, 2023).

Un punto importante es entonces el carácter de retenedor del empleador porque según en el artículo 368 del Estatuto Tributario, se determina por regla general que son agentes retenedores todas las personas jurídicas y para saber que el empleadores como personas naturales también tienen esta característica nos debemos remitir al artículo 368-2 del Estatuto Tributario que expone que tienen que tener la condición de comerciantes y en el año anterior haber tenido un patrimonio o ingresos brutos superiores a 30.000 UVT (Consultor Contable, 2025), esta condición es importante ya que el hecho de tener la calidad de agente retenedor y no cumplir con aquella retención y entrega puede recaer en la conducta punible del artículo 402 del código penal denominada “Omisión del agente retenedor o recaudador”(Ley 599 de 2000, Art. 402).

Entonces se puede concluir la retención solo se aplicará si el pago supera el umbral establecido para la retención. En este sentido, si un empleador tiene trabajadores que perciben solo el salario mínimo, no tendrá la obligación de realizar retenciones en la fuente por salarios, y no estará actuando con la calidad de agente retenedor, pero esto no excluye que pueda adquirir dicha calidad en un futuro.

En el momento en que realice un pago que exceda la base para la retención, deberá aplicar la retención correspondiente por lo que la retención por salarios se realiza en el momento en que se efectúa el pago al trabajador, y no en el momento en que se genera la obligación de pago.

5.1.9. Reducciones por conciliación

Sobre este descuento es necesario entender que como lo dispone la ley 2220 de 2022, la conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos por lo que cuando una de las partes sea un trabajador este sin ningún problema puede acudir a este medio para dimitir conflicto y como dicta su principio de autocomposición en el artículo 4 “Son las propias partes confrontadas las que resuelven su conflicto, desavenencias o diferencias en ejercicio de la autonomía de la

voluntad” (Ley 2220, 2022), es claro entonces que dentro de la conciliación el trabajador puede obligarse por medio del acta la cual según la misma norma en su artículo 64 expone que contiene un acuerdo el cual presta mérito ejecutivo y tiene además la característica de cosa juzgada, De esta forma el trabajador por medio de estos acuerdos aceptar que se le sean reducidos ciertos montos de su salario por la autonomía de su voluntad pero como ya ha sido tema de análisis en esta investigación este acuerdo no puede ser violatorio del salario mínimo a excepción de los casos en los que la conciliación verse sobre temas de alimentos, lugar en el cual se podrían pactar descuentos hasta del 50% del salario (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2020)

Es necesario precisar que ni el funcionario ni el centro de conciliación tienen la autoridad para ordenar a los empleadores que realicen descuentos salariales a empleados que hayan alcanzado acuerdos conciliatorios en dichos centros.

El conciliador no puede obligar al empleador a hacer el descuento. Sin embargo, comunica al empleador que el trabajador ha autorizado el descuento de su salario, proporcionando una copia del acta de conciliación que confirma esta autorización. El empleador recibe la comunicación y procede a efectuar el descuento de la pensión alimentaria de acuerdo con lo estipulado en el acuerdo conciliatorio, basándose en la autorización que el trabajador ha dado y registrada en el acta (Blanco,2015).

5.1.10. Sentencia más relevante en tema de descuentos a nominas salariales

Una de las manifestaciones más antiguas que emana la Corte Constitucional fue en 1996 por medio de la sentencia C-710/96, en la cual expone grandes conceptos respecto al salario y en relación con los descuentos permitidos a el mismo explicando que pueden realizarse algunas deducciones al salario. No obstante, lo anterior debe responder a criterios que no desconozcan el derecho del trabajador a gozar de una remuneración la cual permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar. No se desconoce precepto normativo constitucional, cuando el trabajador concertó con su empleador sobre los montos que éste puede retener de su salario. Lo anterior constituye consentimiento y debe estar precedido de una serie de requisitos, que se erigen para proteger al empleado de abusos contra sus derechos. Siempre que no exista consentimiento escrito del trabajador o autorización judicial, el patrono o empleador no puede realizar deducción alguna al salario de este. El empleador no puede descontar, así mismo no puede retener suma

alguna que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado o frente a la cual no exista autorización legal o judicial.

Según la Corte Constitucional el empleador no puede deducir ni retener suma alguna que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado o frente a la cual no exista autorización legal o judicial. La honorable Corte argumenta que conforme a los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo que no establecen ninguna distinción sobre la oportunidad de la prohibición al empresario de descontar unilateralmente sumas de dinero, lo cual debe entenderse que ella abarca no sólo la vigencia del contrato de trabajo, es decir mientras el contrato de trabajo se está ejecutando, sino también su terminación, y protege tanto los salarios como las prestaciones sociales. Esto es una manifestación de la especial protección que goza el trabajo en nuestro ordenamiento jurídico, y particularmente el derecho a la retribución de los servicios del trabajador, cuya eficacia quedará desamparada si no se prohibiera la procedencia de estipulaciones genéricas preimpresas en los contratos laborales que probablemente suscribirán algunos empleados al comenzar su relación laboral en razón de su posición de inferioridad económica y que eventualmente podrán facultar a una de las partes para hacerse justicia anticipadamente, a pesar de que su presunto derecho sea controvertible judicialmente, aquí se destaca la importancia de proteger los salarios de los trabajadores y garantizar que los descuentos sean justos y legales, especialmente en situaciones que puedan afectar el mínimo vital de los empleados. También reconoce la importancia de las autorizaciones por escrito y los mandamientos judiciales en la regulación de los descuentos salariales

Además, para finalizar Se identifican tres tipos de descuentos que el empleador está facultado para realizar sobre el salario de sus empleados. En primer lugar, aquellos que cuentan con la autorización de un juez laboral, lo cual garantiza la protección de los derechos del trabajador. En segundo lugar, los descuentos avalados por el propio trabajador, siempre que no comprometan el salario mínimo legal o convencional, ni la parte del mismo considerada inembargable. Además, la deuda no puede superar el equivalente a tres veces su salario, y dicha autorización debe quedar registrada por escrito. Finalmente, se encuentran los descuentos permitidos expresamente por la ley (Sentencia 710 de 1996, Corte Constitucional).

5.2. Descuentos ilegales en el salario de los trabajadores del sector comercial dentro de la normatividad establecida en el código sustantivo del trabajo y la jurisprudencia laboral.

El presente capítulo desarrolla los descuentos ilegales al salario de los trabajadores, los cuales no se encuentran reconocidos o dictaminados en ningún tipo de norma, para lograr adentrarnos en la materia. Para ello se ha hecho uso de una investigación documental extensa, además de observar los fenómenos sociales como punto de partida para poder describir deducciones al salario de los trabajadores. Los resultados de lo anterior serán expuestos a posteriori. También, es de relevancia el estudio de esta problemática debido a su falta de taxatividad legal, además son los descuentos que más menoscaban los derechos de los trabajadores, son ejecutados con una práctica regular, y que sumado al desconocimiento, genera que se sigan perpetuando por el tiempo, otro factor relevante es que las reducciones que expondremos en la mayoría de situaciones son permitidas por el trabajador, pero sin que esto llegue a entenderse como un consentimiento expreso, lo anterior debido a que muchos soportan tales descuentos en razón a la necesidad de mantener sus empleos o no perder el sustento diario de sus familias o como lo denomina la Corte Constitucional el salario mínimo vital y móvil el cual

Constituye una precondition para el ejercicio de los derechos y libertades constitucionales de la persona y en una salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia, puesto que sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario”. (Corte Constitucional De Colombia, n.d T-144-21.)

Para entender la ilegalidad de los descuentos no autorizados, también es necesario revisar la legislación laboral y el principio de irrenunciabilidad de derechos, el cual sostiene que cualquier disposición en contrario a las normas laborales que perjudiquen al trabajador es nula, tal precepto se argumenta en que “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. 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.” (Concepto 158781 De 2020 Departamento Administrativo De La Función Pública, 2020). El desequilibrio de poder en las relaciones laborales se manifiesta cuando el trabajador no puede exigir el respeto a

sus derechos sin arriesgar su estabilidad económica y laboral por la misma asimetría de poder, los trabajadores no tienen el acceso o conocimiento necesario para recurrir a los mecanismos legales de protección. Aunque existen leyes y regulaciones que salvaguardan los derechos laborales, en la práctica, muchas veces no se aplican de manera efectiva.

Teniendo en cuenta que es de suma importancia poder reconocer si se encuentra frente a un descuento ilegal, expondremos algunos de los casos más comunes que se evidenciaron a través del análisis de la información resultante de las encuestas realizadas en el contexto comercial de la ciudad de Pasto.

5.2.1. 4.2.1. Descuentos del salario por daño en las herramientas o errores del trabajador en sus funciones

Los descuentos de salario por herramientas y errores del trabajador son una práctica común en el sector comercial, lo cual es un indicador preocupante teniendo en cuenta que son totalmente ilegales si no están respaldados por la ley o no cuentan con el consentimiento expreso del empleado como se explicó en el capítulo anterior. Para recordar, el Código Sustantivo del Trabajo (1950) establece que solo se pueden hacer deducciones al salario si están autorizadas por la normativa laboral o si el trabajador las ha aceptado de manera clara y voluntaria. Pero lo que sucede en la práctica es que los daños en las herramientas, la pérdida o extravío, los faltantes de dinero dentro de un punto de venta, o la falta de ciertos productos en los inventarios, sean atribuibles o no a la culpa o dolo con que el trabajador haya actuado no: un mesero por descuido o por caso fortuito termina rompiendo un plato, una botella o como puede suceder, aquel toma mal una orden de una mesa y esta se le cobra deduciendo el monto de su salario. A propósito de lo anterior la licenciada Lydiarí Rivera Colón en entrevista con Microjuris expone que:

Muchas personas dueñas de negocios que operan con empleados con propina piensan que las responsabilidades se limitan a cumplir con el pago del salario mínimo. Quizás, al momento en que el patrono adviene en conocimiento de cómo debe manejar este tipo de fuerza laboral en su negocio, ve en gran medida un impacto económico porque ya vienen con la noción de que simplemente ellos lo que van a aportar del bolsillo del negocio. (Alicia, 2023)

Aunque si bien la normatividad prevé en el numeral 3 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), que es obligación del trabajador conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, Cuando un trabajador no cumple con el deber de cuidado y conservación de las herramientas de trabajo, el Ministerio del Trabajo ha indicado que es necesario analizar la responsabilidad del empleado en el suceso para determinar si es viable cobrarle el valor de la herramienta perdida. (Ámbito Jurídico, 2022). Esto implica realizar una evaluación adecuada del caso, ya que no es válido aplicar descuentos al salario sin verificar si el trabajador fue negligente. La deducción solo puede proceder si existe responsabilidad comprobada y un acuerdo previo que lo permita.

Mayormente es aplicado en razón a los daños ocasionados a las herramientas de trabajo, productos, aunque si bien en lo previsto en el (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art 58, No 3.). Es obligación del trabajador conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes. Cuando un trabajador no atiende el deber de debido cuidado y conservación de las herramientas de trabajo, es necesario determinar la responsabilidad que tuvo en ese suceso, de lo que dependerá la posibilidad de cobrarle la herramienta perdida, esto únicamente con el permiso expreso del trabajador u orden judicial que comúnmente no sucede y los empleadores omiten a voluntad o por desconocimiento lo establecido por el Ministerio del Trabajo (LEGIS, 2022).

Entonces para finalizar con este descuento, debemos observar que cualquier daño a las herramientas de trabajo o pérdidas derivadas del error de los trabajadores queda estrictamente prohibido usarlas como razón para una posible deducción al pago del empleado, esto no quiere decir que el trabajador no deba asumir ningún tipo consecuencia, lo que abre la posibilidad al empleador de imponer sanciones disciplinarias que contenga el reglamento de trabajo, obviamente en aplicación del debido proceso o el despido del trabajador si cumple con la gravedad de falta para tal acto o si a su arbitrio decide despedirlo sin justa causa pagando la indemnización correspondiente (Descuentos De Salario Por Herramientas Y Errores Del Trabajador, 2022).

5.2.2. Descuentos por Llegadas Tardías en el Transporte Público de Pasto

El sector del transporte público tiene un papel crucial en la movilidad de sus habitantes y el desarrollo económico local de una sociedad. Visto desde el ámbito laboral, los conductores y propietarios de buses, enfrentan diversas dificultades financieras, muchas de las cuales están ligadas a la aplicación de descuentos sobre sus ingresos. Estos descuentos, que pueden tener diferente ser, costos administrativos, multas o reparaciones de los vehículos, son motivo de controversia cuando no están debidamente regulados o cuando se perciben como excesivos o injustificados.

La falta de transparencia en estos procedimientos ha generado preocupación entre los trabajadores del sector, quienes muchas veces ven disminuidos sus ingresos sin claridad sobre la legalidad de las deducciones. Además, cuando estas se realizan de manera arbitraria o sin el consentimiento adecuado, se pone en riesgo derechos laborales fundamentales. En este contexto, es crucial analizar tanto las normativas que rigen este tipo de deducciones como los mecanismos de control y denuncia disponibles para los afectados, con el fin de garantizar la justicia y la equidad en el sector del transporte público. Los descuentos realizados a los conductores y propietarios de buses en Pasto podrían considerarse descuentos ilegales siempre que no se ajusten a lo permitido por la ley o que no cuenten con el consentimiento expreso de los trabajadores.

En el sector de transporte, cualquier deducción no autorizada o no justificada adecuadamente, como descuentos excesivos por administración, mantenimiento, multas no comprobadas, o cobros arbitrarios, puede vulnerar los derechos laborales de los conductores y propietarios. Al igual que en otros sectores comerciales, estas prácticas podrían constituir descuentos ilegales si no cumplen con las normativas laborales vigentes o si se hacen sin la debida transparencia.

La clave para determinar la legalidad del descuento está en verificar si se cumplen con las condiciones establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo y otras leyes sectoriales que protegen a los trabajadores frente a deducciones arbitrarias o injustificadas.

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”. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art 150.)

En el contexto del transporte público en Pasto, los conductores de buses deben cumplir estrictamente con los horarios de llegada a cada centro de control. En caso de no arribar a tiempo, se les registra un cuadro de llegadas tarde por cada incumplimiento en la hora fijada para llegar al centro de control. Este registro es utilizado como base para descontar una parte o la totalidad del ingreso diario del conductor, el monto que se deduce depende de la cantidad de retrasos acumulados durante la jornada laboral.

Este tipo de prácticas plantean serias inquietudes respecto a su legalidad, dado que el Código Sustantivo del Trabajo (1950) prohíbe sanciones económicas unilaterales que no estén claramente reguladas o autorizadas por el trabajador. La política de descuentos basada en la puntualidad podría constituir una deducción ilegal si no cumple con las siguientes condiciones:

1. Se trate de una sanción económica no permitidas: Si los descuentos por llegadas tardías no están previamente acordados en el contrato de trabajo o no se informan debidamente a los conductores, o no se encuentran debidamente establecidos en el Reglamento Interno del Trabajo.
2. Falta de debido proceso: Antes de aplicar una sanción, el empleador debe permitir que el trabajador exponga sus razones y se defienda. El empleador debe garantizar el derecho de defensa y contradicción.
3. Autorización del trabajador: Para que cualquier tipo de deducción sea legal, el trabajador debe haber dado su autorización expresa y por escrito.
4. Proporcionalidad de la sanción: Las sanciones deben ser proporcionales a la infracción cometida. Descontar todo el salario de un día por varios retrasos, aunque pequeños, podría considerarse desmedido e injusto, lo cual contraviene los principios de proporcionalidad y equidad que deben regir las relaciones laborales.
5. Límite de descuentos sobre el salario: Los descuentos no pueden exceder el 50% del salario mensual del trabajador, y bajo ninguna circunstancia pueden reducirlo por debajo del salario mínimo legal vigente.

Si estas deducciones no cumplen con los principios de legalidad, proporcionalidad y autorización, los conductores afectados pueden interponer quejas ante la Inspección del Trabajo para proteger sus derechos laborales y solicitar la revisión de estas prácticas (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art 150).

5.2.3. *Descuentos por deudas del trabajador.*

El artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo (1950) establece con claridad que los descuentos en el salario de un trabajador solo pueden realizarse bajo condiciones estrictas. Cuando se habla de deudas del trabajador, ya sea con el empleador, sus socios, familiares o representantes, no se puede hacer un descuento automático para cubrir esas deudas (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art 149).

Un punto clave es que incluso si el trabajador da su autorización por escrito, no se pueden hacer descuentos si estos afectan el salario mínimo o la porción del salario que la ley declara inembargable. Esto protege al trabajador para que no quede sin recursos suficientes para sus necesidades básicas. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Además, el empleador tiene la obligación de hacer cualquier descuento autorizado de manera correcta y oportuna. Si no lo hace, podría ser responsable por los daños o perjuicios que su incumplimiento cause al trabajador o a quien deba recibir ese descuento.

En la tutela con radicado número 15759315300120200009901 del año 2021 se presentó una situación en la cual a una trabajadora se le realizó un descuento del 89% del salario (39% con el banco de Bogotá y el 50% con la cooperativa financiera CONFIAR), esta vulneración del mínimo vital fue realizado por el Juzgado en primera instancia, el cual debía tener presente la situación y porcentaje máximo de embargo del salario tal cual lo establece el artículo 150 del código sustantivo del trabajo el cual dice: (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, 2021)

Artículo 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. 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). (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art 150)

Al presentarse una concurrencia de deudas hacia el trabajador, la corte ha señalado que el empleador priorizará las deudas de la más antigua a la más reciente y deberá informar a las

autoridades pertinentes sobre el conflicto de acreedores. Esto permite concluir que no podrán superar el 50% (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, 2021).

Sin embargo, el empleador, al ver tal situación, decide no oponerse ante la decisión del juzgado realizando los descuentos a la nómina de la trabajadora. Este no puede, por ejemplo, reducir el salario de forma unilateral para pagar deudas del trabajador si no hay una autorización previa y por escrito. Además, existen ciertos límites respecto al monto que se puede descontar para evitar que el trabajador quede con un salario insuficiente para cubrir sus necesidades básicas (Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, 2021.).

El concepto de mínimo vital es esencial para proteger los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador. Este principio está directamente relacionado con el derecho a una vida digna y a la subsistencia. Incluso si el trabajador da su consentimiento para que se le realicen descuentos en su salario, la ley impone límites claros para asegurar que esas deducciones no afecten su capacidad para cubrir sus necesidades básicas. La intención es garantizar que el trabajador siempre reciba lo suficiente para vivir con dignidad, independientemente de los acuerdos que pueda establecer con el empleador (Constitución Política, 1991, Artículo 334.).

El consentimiento del trabajador para realizar descuentos, como en los casos de créditos de libranza, debe ser plenamente informado y consciente. No obstante, la normativa laboral protege al trabajador en situaciones donde su propio consentimiento podría poner en riesgo sus derechos. Aunque el trabajador acepte voluntariamente ciertas deducciones, la ley sigue resguardando su mínimo vital, para evitar que dichas deducciones comprometan su bienestar.

El empleador tiene la responsabilidad de asegurar que los descuentos que se realicen no superen el 50% del salario neto y que se respete el mínimo vital del trabajador. Esto significa que, aun con el consentimiento del trabajador, es obligación del empleador verificar que no se estén vulnerando sus derechos esenciales. De esta forma, la protección del mínimo vital es un deber compartido, que busca mantener un equilibrio justo entre los derechos del trabajador y las necesidades del empleador (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art 149).

Cualquier descuento que no siga estas normas podría considerarse ilegal y, si el trabajador lo denuncia, las autoridades laborales pueden intervenir para proteger sus derechos.

5.2.4. Descuentos ilegales por llegadas tarde.

En Colombia, los empleadores tienen el derecho de descontar a sus empleados por faltas o retardos injustificados en el pago de sus empleados. Sin embargo, para proteger los derechos laborales de los trabajadores y evitar que los empleadores los abusen, la ley establece ciertas regulaciones y restricciones. Las normas internas de la empresa, los contratos laborales o los acuerdos previos entre el empleador y el empleado deben determinar las deducciones por salarios atrasados. Además, estos descuentos deben ser proporcionales a la duración de la demora y no deben afectar el salario mínimo legal actual ni otros pagos legítimos, como horas extras, pago nocturno o recargos dominicales.

Es fundamental que los empleadores comuniquen claramente las políticas de asistencia y los procedimientos de descuento por ausencias o retrasos en el trabajo. Para implementar descuentos por tardanza se deben considerar en el reglamento de trabajo, o en el propio contrato, de manera que exista una base referencial y normativa para su manejo. Las empresas deberán estipular las consecuencias por llegar tarde, y las consecuencias dependen del momento del retraso y de las circunstancias en las que se vuelva a producir. (Revista Semana, 2023))

La jurisprudencia colombiana ha formulado reiteradamente esta disposición, enfatizando que cualquier descuento en las condiciones mencionadas en el artículo 127 de la ley sustantiva del trabajo no sólo es ilegal, sino que también puede dar lugar a sanciones contra el empleador (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art 127.).

La decisión del tribunal enfatizó la importancia de salarios justos y que todas las reducciones no autorizadas deben devolverse a los empleados. Los descuentos ilegales por trabajo retrasado son un abuso de propiedad y tienen consecuencias importantes para los empleados. Vale la pena señalar que estos recortes salariales son una práctica común en los lugares donde se ofrece trabajo sexual. Los trabajadores recibieron descuentos por diversas razones, incluidas tardanzas, incumplimiento de horarios o asistencia a eventos familiares, lo que demostraba una clara explotación de su situación laboral y personal.

Esta forma de violencia contra la propiedad no sólo afecta directamente los salarios de los trabajadores, sino que también contribuye a la dinámica de control y abuso. Las trabajadoras sexuales, muchas de las cuales provienen de entornos desfavorecidos, están atrapadas en un ciclo de dependencia económica que las obliga a aceptar condiciones laborales injustas. Por ejemplo, dar descuentos a los recién llegados puede verse como una forma de coerción que limita su

autonomía y capacidad de toma de decisiones, ya que cualquier incumplimiento puede resultar en sanciones financieras que afectan su vida diaria.

También se menciona que muchos de estos actos de violencia están naturalizados, lo que dificulta su identificación. Esto significa que los trabajadores a menudo desconocen por completo que están siendo abusados y explotados. La normalización de estas prácticas deja vulnerables a los trabajadores y sus derechos laborales. (Jairo Alberto Delgado Beltrán, 2019)

En Colombia, la situación se complica aún más por el hecho de que el trabajo sexual se realiza en un entorno social y cultural, asimétrico y patriarcal. En este entorno, las personas que ejercen el trabajo sexual suelen ser estigmatizadas y discriminadas, lo que les dificulta acceder a recursos y ayudar a defender sus derechos.

Por lo tanto, es importante abordar estas cuestiones desde una perspectiva de derechos humanos y trabajar para formalizar y regular el trabajo sexual, lo que incluye prevenir abusos como los descuentos ilegales por llegada tardía. Desde un punto de vista económico, los descuentos por retraso pueden ser importantes porque tienen un impacto directo en los ingresos diarios de los empleados. En una industria con márgenes de ganancia ya bajos, cualquier deducción puede afectar seriamente su capacidad para satisfacer necesidades básicas como alimentación, vivienda y salud. Esto conduce a un ciclo de inestabilidad y dependencia en el que los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones laborales injustas para poder sobrevivir.

Esta práctica puede provocar ansiedad y estrés psicológico. Los empleados pueden sentir que están siendo vigilados y cualquier error, incluso el más pequeño, puede acarrear sanciones económicas. Su salud mental puede verse afectada por esta tensión, ya que se ven obligados a cumplir expectativas poco realistas en un entorno que ya es hostil y peligroso. Los empleados pueden ser despedidos por llegar tarde, pero sólo si esto sucede repetidamente. Según el artículo 60 del CST, que prohíbe a los empleados ausentarse del trabajo sin una razón válida, se trata de un delito. Sin embargo, vale la pena repetir este hecho: un empleado no puede ser despedido por llegar 10 minutos tarde al día. Idealmente, cuando un empleado llega tarde, se le debe enviar un llamado de atención por escrito o un memorando. Esto permite monitorear al empleado y justificar un despido si ocurre en el futuro.

Una forma de violencia patrimonial que perpetúa la explotación de las trabajadoras sexuales son los descuentos ilegales por llegadas tardías. Abordar el problema requiere un enfoque integral, que incluya la regulación del trabajo sexual, educación sobre los derechos de los

trabajadores y la creación de un entorno propicio que permita a los trabajadores desafiar las relaciones abusivas. Sólo estos esfuerzos pueden proteger mejor los derechos humanos de las personas que ejercen el trabajo sexual y mejorar sus condiciones de vida y trabajo (Jairo Alberto Delgado Beltrán, 2019).

5.3. Comparación entre la normatividad del código sustantivo y la jurisprudencia laboral con respecto a la situación de los trabajadores del sector comercial, en Pasto en los años 2022 a 2024.

En el marco de nuestro estudio sobre derechos laborales, hemos identificado la necesidad de comprender mejor los descuentos ilegales que se realizan en las nóminas de los trabajadores. Estas prácticas no autorizadas afectan directamente los ingresos y el bienestar de los empleados, constituyendo una violación de sus derechos. El capítulo final busca exponer la magnitud del problema desarrollado en la investigación y proporcionar una base científica con el fin de que se realice concientización, políticas públicas, entre otras acciones para establecer una protección más efectiva a la población trabajadora

Con lo anterior planteado se emplea como método de recolección de datos la encuesta ya que aquella es un método utilizado para recabar información entre la población. Íntimamente relacionado con el enfoque cuantitativo, se utiliza para obtener datos a gran escala de una población determinada. Antes de meternos de lleno al tema, les presentaremos algunas definiciones que son importantes para partir de bases sólidas. (Universidad Veracruzana, 2007)

Dicha recolección fue fundamental porque permitió conocer de primera mano cómo los descuentos ilegales impactan a los trabajadores en su día a día. A través de sus respuestas, podemos cuantificar la magnitud del problema, identificar patrones y entender cómo estas prácticas afectan su bienestar y calidad de vida. Esto no solo brinda una base sólida para proponer soluciones efectivas, como políticas públicas y mejores controles, sino que también ayuda a generar conciencia sobre la importancia de proteger los derechos laborales, dando voz a quienes son vulnerados y promoviendo un entorno laboral más justo para todos.

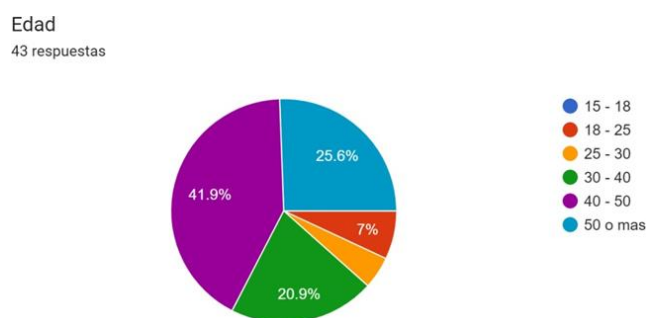
Para conseguir identificar tanto las raíces como la extensión del fenómeno de las reducciones ilegales, se pone en uso el método mixto en el análisis de las encuestas ya que de esta forma podemos aplicar un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación

e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014). Siendo así se puede determinar cómo los trabajadores en el sector comercial de Pasto experimentan los descuentos ilegales, cómo estas prácticas afectan su bienestar y sus derechos laborales, y cómo se puede abordar eficazmente esta situación, por lo que podremos comparar tales situaciones y experiencias con la recolección documental realizada a lo largo de esta investigación con la finalidad de construir posibles soluciones o propuestas para la mitigación del problema investigado.

5.3.1. Resultados de la encuesta:

La encuesta contó con la participación de 43 trabajadores de diferentes sectores laborales, proporcionando una muestra diversa. En cuanto a la edad, el grupo más representado fue el de trabajadores entre 40 y 50 años, que constituyó el 41.9% de los encuestados, seguido por un 25.6% de personas mayores de 50 años. Los grupos más jóvenes, como los de 18 a 25 años y 25 a 30 años, estuvieron menos representados, con un 7% y 4.6%, respectivamente.

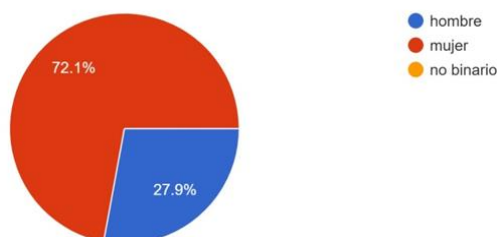
5.3.1.1. Gráfico 1. Edad



En términos de **género**, la mayoría de los encuestados (72.1%) se identificó como mujeres, mientras que el 27.9% se identificó como hombres.

5.3.1.2. Gráfico 2. Género

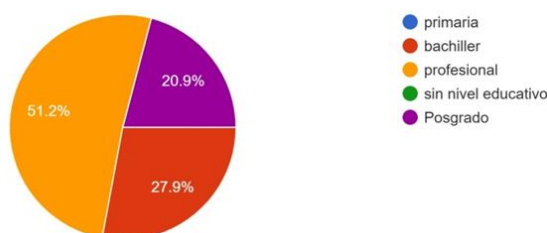
Genero
43 respuestas



Respecto al nivel educativo, más de la mitad (51.2%) de los participantes tenía estudios profesionales, mientras que el 27.9% contaba con nivel de bachillerato y el 20.9% había alcanzado estudios de posgrado.

5.3.1.3. Gráfico 3. Nivel educativo

Nivel educativo
43 respuestas

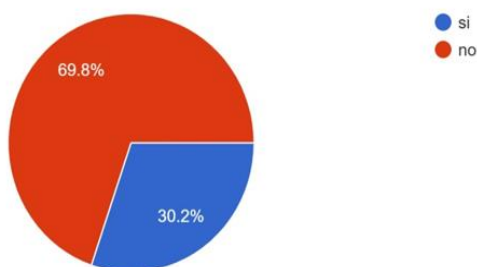


5.3.2. Principales Hallazgos

Uno de los resultados más reveladores fue la alta proporción de personas que desconocen la legislación laboral. El 69.8% de los encuestados no está familiarizado con las leyes que rigen los descuentos en nómina, lo que evidencia una brecha en la educación legal laboral. Solo el 30.2% reconoció tener conocimiento sobre la legislación.

5.3.2.1. Gráfico 4. Legislación laboral y descuentos en nómina

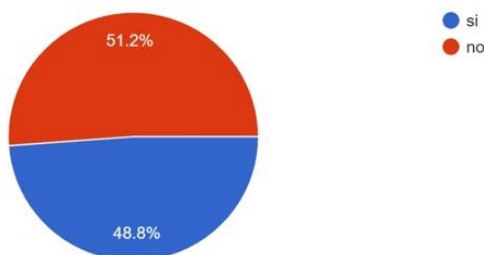
¿Estás familiarizado con la legislación laboral relacionada con los descuentos en nóminas?
43 respuestas



En cuanto a la experiencia con descuentos ilegales, el 48.8% de los encuestados afirmó haber experimentado algún tipo de descuento en su nómina, lo que pone de manifiesto la magnitud del problema.

5.3.2.2. Gráfico 5. Descuentos en nómina

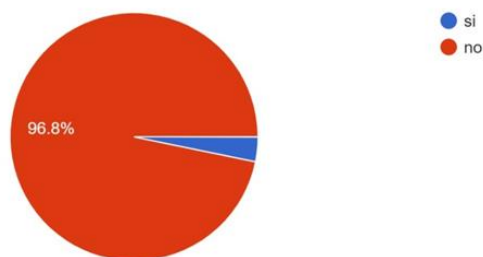
¿Has experimentado algún descuento a tu nómina, en tu empleo actual o en empleos anteriores?
43 respuestas



Sin embargo, el 96.8% de los que vivieron esta experiencia no tomaron ninguna acción para defender sus derechos, lo que sugiere una posible falta de confianza en los mecanismos de denuncia o desconocimiento sobre cómo proceder.

5.3.2.3. Gráfico 6. Ayuda o denuncias por descuentos en nómina

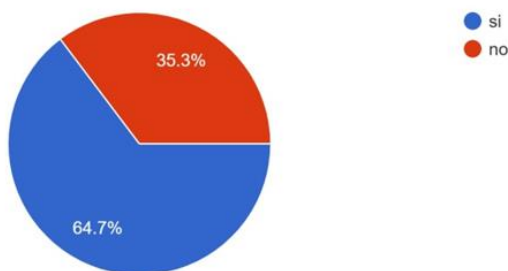
¿Has buscado ayuda o denunciado estos descuentos a tu nomina ?
31 respuestas



Por otro lado, la percepción sobre la justicia laboral muestra una división de opiniones, con el 64,7% de los encuestados creyendo que no hay una actitud justa por parte de los empleadores hacia los derechos laborales, en contraposición con un 35,3% que opina lo contrario.

5.3.2.4. Gráfico 7. Actitud el empleador

¿Crees que hay una actitud justa de tu empleador hacia los derechos laborales y las prácticas justas de remuneración?
34 respuestas



Los resultados de la encuesta revelan que los descuentos ilegales son una práctica preocupantemente común en el ámbito laboral colombiano. Además, la falta de conocimiento sobre la legislación y los procedimientos de denuncia sugiere que es necesario implementar programas de educación legal para los trabajadores, así como fortalecer los mecanismos de apoyo para denunciar estas prácticas injustas (Fernández, sf).

En primer lugar, cabe señalar que el 48,8% de los encuestados ha sufrido reducciones salariales ilegales. Esta cifra muestra que casi la mitad de los trabajadores enfrentan violaciones directas de sus derechos laborales, lo que genera serias preocupaciones sobre la justicia y la equidad en el lugar de trabajo. La prevalencia de estos descuentos sugiere que los abusos laborales

son comunes en la industria, lo que puede estar relacionado con una falta de supervisión y regulación efectiva por parte del departamento de trabajo. Además, este hallazgo resalta la necesidad urgente de implementar políticas más estrictas que protejan a los trabajadores de tales abusos (Díaz, sf).

Otro aspecto relacionado son las reacciones de los trabajadores ante los descuentos ilegales. El hecho de que el 96,8% de los encuestados no hiciera nada para defenderse de estos descuentos es asombroso. Esto podría interpretarse de varias maneras: por un lado, puede reflejar una falta de confianza en los mecanismos de denuncia existentes, lo que indica que los trabajadores no creen que sus quejas se resolverán o que se tomarán medidas efectivas para resolver los problemas. Por otro lado, también puede indicar que desconocen sus derechos y los procedimientos legales que pueden seguir para denunciar estos abusos. La combinación de estos factores crea un entorno en el que los trabajadores se sienten impotentes y desprotegidos, perpetuando una cultura de impunidad para los descuentos ilegales.

Las opiniones de los encuestados sobre la justicia laboral también son preocupantes. El 64,7% de los encuestados cree que los empleadores tratan injustamente a los trabajadores. Esta percepción negativa puede tener un impacto significativo en la moral y la motivación de los empleados, afectando no sólo su bienestar personal sino también la productividad y el entorno laboral en general. La falta de confianza en la equidad en el lugar de trabajo puede provocar un mayor desgaste y rotación de empleados, lo que afecta la estabilidad y el desempeño del negocio (Castro, sf).

Además, el estudio también reveló que los trabajadores carecen gravemente de conocimiento de la legislación laboral. El 82,1% de los encuestados desconocía algún procedimiento para denunciar descuentos ilegales, lo que destaca la necesidad de programas de educación y concientización sobre derechos laborales. La falta de conocimiento de la legislación no sólo limita la capacidad de los trabajadores para protegerse, sino que también deja a este grupo permanentemente vulnerable a prácticas laborales injustas. La educación jurídica es fundamental para empoderar a los trabajadores y brindarles las herramientas necesarias para hacer valer sus derechos.

Demográficamente, la muestra refleja diversidad en edad, género y niveles educativos, lo que indica que los descuentos ilegales afectan a una amplia gama de trabajadores de la industria. Sin embargo, es importante considerar que la mayoría de los encuestados eran mujeres (72,1%),

lo que puede indicar que este grupo es particularmente vulnerable a prácticas laborales abusivas. La intersección entre género y derechos laborales es un área que merece especial atención, ya que las mujeres a menudo enfrentan desafíos adicionales en el lugar de trabajo, incluida la discriminación y el acoso.

Al analizar los resultados de la encuesta sobre descuentos ilegales en nóminas, se puede ver claramente que este es un problema significativo para los trabajadores de diferentes sectores en Colombia. Casi la mitad de los encuestados (48,8%) han sufrido descuentos ilegales, lo que evidencia que estas prácticas no son incidentes aislados, sino más bien algo extendido y sistemático. Esto afecta directamente los ingresos de los trabajadores y, en consecuencia, su bienestar. Como señala Moreno (2018), estas violaciones laborales están vinculadas a la falta de controles y supervisión adecuados, lo que hace que los empleados se encuentren en una posición de vulnerabilidad permanente.

Otro dato preocupante es que el 96,8% de los encuestados no ha tomado ninguna acción para defender sus derechos frente a los descuentos ilegales. Esto refleja dos cosas: por un lado, la falta de confianza en los mecanismos de denuncia, que parecen ser ineficaces o inaccesibles para los trabajadores. Y, por otro lado, una falta de conocimiento sobre los derechos laborales. Según Moreno (2018), cuando los empleados no saben qué mecanismos legales existen para protegerse, las empresas pueden continuar aplicando estas prácticas sin temor a consecuencias legales.

Además, la encuesta revela que muchos empleados sienten que no son tratados de manera justa en el trabajo. El 64,7% de los participantes cree que sus empleadores no respetan los derechos laborales, lo que crea un ambiente de trabajo negativo y afecta la motivación y la productividad. Esta percepción de injusticia laboral no solo es dañina para los empleados, sino también para las empresas, ya que afecta la moral del equipo y, eventualmente, el rendimiento laboral (Carrión-García, M. Ángeles; López-Barón, Francisco; Gutiérrez Strauss, Ana María 2015).

Por último, el hecho de que más del 82% de los encuestados desconoce los procedimientos para denunciar estas prácticas pone de manifiesto la necesidad urgente de educación y formación en derechos laborales. Beccaria, L. & Maurizio, Roxana. (2019) menciona que el conocimiento y la concienciación son herramientas clave para que los trabajadores puedan defenderse de prácticas abusivas en sus empleos.

5.3.3. Métodos de protección al trabajador no judiciales

5.3.3.1. La reclamación directa o reclamación administrativa ante la misma entidad

Es importante realizar este proceso en los casos de descuentos ilegales a trabajadores oficiales ya que se realiza ante una entidad pública con el fin de solicitar información o defenderse frente a una decisión emitida por dicha entidad, que para el presente caso de nuestro proyecto cuando sea la misma entidad como empleador la que realice una reducción sin autorización o fundamento alguno. Este paso es indispensable antes de poder presentar una demanda ante la jurisdicción laboral para reclamar los derechos laborales dejados de percibir. (Min Justicia, 2023)

Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 6 del Código Procesal del Trabajo el cual expone que para iniciar acciones legales contra la Nación, entidades territoriales o cualquier entidad de la administración pública, es indispensable que el interesado haya presentado previamente la reclamación administrativa ante la entidad de la que desea obtener el reconocimiento de derechos laborales, de esta manera se puede entender como un requisito de procedibilidad; por otra parte el mismo artículo también dicta que “mientras esté pendiente el agotamiento de la reclamación administrativa se suspende el término de prescripción de la respectiva acción”. (Decreto 2158 de 1948)

Al presentar la reclamación administrativa, el plazo de prescripción queda interrumpido hasta que la entidad competente emita su respuesta. Dicha respuesta puede ser favorable o desfavorable para quien realiza la reclamación.

La Corte Suprema de Justicia en su sala laboral por medio de la sentencia SL12148-2014, estableció que el nuevo cálculo del plazo de prescripción de tres años para las acciones laborales, cuando este se haya interrumpido por la presentación de la reclamación administrativa y la solicitud haya sido respondida, debe iniciarse a partir de la notificación de la respuesta al interesado, y no desde la fecha en que la entidad emite su decisión.

Por lo que una vez presentada la petición, el plazo prescriptivo debe contarse desde: i) el momento en que la respuesta ha sido decidida y notificada al interesado, o ii) cuando ha pasado un mes desde la presentación de la solicitud sin que ésta haya sido resuelta. Esta interpretación sigue una adecuada aplicación del ya mencionado artículo 6 (Corte Suprema de Justicia, 2014).

Para finalizar según Gerencie tal reclamación se considera agotada cuando la entidad emite una decisión sobre la reclamación presentada. Sin embargo, si no hay respuesta, se entiende agotado al cumplirse un mes desde su presentación. Por lo tanto, en caso de que la entidad no responda, la suspensión del término de prescripción dura un mes, tras el cual el plazo prescriptivo retoma su conteo, y el trabajador queda en condiciones de presentar la demanda correspondiente (Gerencie, 2023).

Con todo lo anterior es importante entonces reconocer la calidad de servidor público que se ostenta para de esta manera en el caso de estar frente a una situación de retención o deducción ilegal en la remuneración que le corresponde, poder adelantar el trámite administrativo de manera completa y al tiempo para así poder cumplir con el requisito de procedibilidad sin que se prescriba el derecho que en el presente caso sería el del salario y si la entidad responde de manera satisfactoria reconociendo el mal procedimiento y otorgando el monto reducido o por el contrario abriendo el camino para una demanda laboral.

5.3.3.2. Queja ante el Ministerio de Trabajo

La queja administrativa ante el Ministerio de Trabajo en Colombia es un mecanismo fundamental que permite a los trabajadores proteger sus derechos laborales ante situaciones irregulares, tales como descuentos ilegales en la nómina, incumplimiento de pagos y condiciones laborales inseguras. Este sistema se encuentra respaldado por un marco legal que refuerza la transparencia, el acceso digital y la lucha contra la corrupción, haciendo que el proceso de denuncia sea accesible, seguro y confiable para los trabajadores (Colombia Compra Eficiente, 2014).

La Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley 1712 de 2014) permite a los trabajadores acceder a información sobre sus derechos y procedimientos de denuncia, facilitando que conozcan sus derechos y los pasos para denunciar irregularidades laborales. Por su parte, el Estatuto Anticorrupción, (Ley 1474 de 2011) contribuye al proceso de quejas, estableciendo sanciones para los funcionarios que incurran en actos de corrupción, promoviendo así la transparencia y responsabilidad dentro de las entidades públicas. Además, la Estrategia de Gobierno En Línea (Decreto 2573 de 2014) mejora el acceso y eficiencia en la gestión de denuncias mediante plataformas digitales como el sistema Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y

Denuncias - PQRS, permitiendo a los trabajadores presentar sus quejas de manera virtual y dar seguimiento en línea.

Según Ministerio del Trabajo (2024) la queja en este contexto es una manifestación formal cuyo objetivo es informar al Ministerio de Trabajo sobre conductas irregulares de sus funcionarios en el desempeño de sus labores. Esto busca que se investiguen actos potencialmente indebidos y se preserven los principios de ética y responsabilidad en la administración pública.

El procedimiento administrativo sancionatorio establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1610 de 2013 comienza con la radicación de la queja, que puede presentarse de manera verbal, escrita o digital. Esta no requiere abogado y es gratuita. El proceso puede iniciarse también de oficio por el inspector de trabajo, y la creación del expediente incluye toda la documentación relevante, preservando la confidencialidad según la ley cuando corresponda (Ley 1437 de 2011, art. 36).

Una vez radicada, el inspector decide si es necesario iniciar averiguaciones preliminares para determinar la probabilidad de una falta y reunir evidencias. Si no hay méritos, se archiva la actuación y el interesado puede recurrir a la vía judicial. En caso de encontrar mérito para continuar, se emite un auto de formulación de cargos, señalando hechos, personas involucradas, disposiciones vulneradas y sanciones posibles. Tras la notificación, el denunciado tiene 15 días para presentar descargos y aportar pruebas. Durante la etapa probatoria, se admiten pruebas como declaraciones de testigos, documentos y visitas de inspección, con un plazo máximo de 10 días.

Concluida la anterior etapa, el investigado tiene 3 días para presentar alegatos finales. Posteriormente, se emite un acto administrativo de decisión en un plazo de 30 días, determinando el archivo o sanción del caso. Las sanciones pueden ser multas de 1 a 5,000 salarios mínimos, o medidas de suspensión o cierre definitivo de la empresa.

El acto sancionatorio debe notificarse personalmente, y el denunciado tiene derecho a presentar recursos de reposición y apelación en 10 días. Si no hay respuesta en tres meses, aplica el silencio administrativo negativo (Art. 10, Ley 1610 de 2013). Además, el Ministerio garantiza la protección del trabajador ante posibles represalias, permitiéndole solicitar medidas adicionales para proteger sus derechos.

La queja administrativa ante el Ministerio de Trabajo en Colombia es un recurso crucial para que los trabajadores defiendan sus derechos frente a abusos como descuentos ilegales en la nómina, incumplimiento de pagos y condiciones laborales inseguras. Este procedimiento,

respaldado por leyes que promueven la transparencia y el acceso digital, permite a los trabajadores acceder a un proceso de denuncia eficaz, seguro y confidencial, sin necesidad de intermediación legal ni costo alguno. Además, se garantiza la protección contra represalias y el derecho a apelar decisiones, fomentando así un entorno laboral más justo. Este proceso contribuye al fortalecimiento de la justicia y la transparencia en el ámbito laboral, proporcionando a los trabajadores un recurso seguro para la denuncia de irregularidades.

Las leyes como la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el Estatuto Anticorrupción refuerzan el compromiso de las entidades con la ética y la transparencia, mientras que la Estrategia de Gobierno En Línea facilita la presentación y seguimiento de denuncias. Este sistema no solo permite sancionar a los empleadores que infrinjan las normas laborales, sino que también promueve una cultura de cumplimiento y respeto a los derechos laborales, protegiendo a los trabajadores de abusos y fortaleciendo la justicia en el ámbito laboral colombiano.

5.3.3.3. Conciliación ante el Ministerio de Trabajo frente a Descuentos Ilegales:

La conciliación es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos donde ambas partes (trabajador y empleador) buscan un acuerdo que resuelva la situación sin necesidad de llegar a una instancia judicial. En estos casos, el Ministerio de Trabajo es el único calificado y actúa como tercero neutral para facilitar una solución justa que satisfaga a ambas partes y permita al trabajador recuperar los fondos que le hayan sido descontados de manera indebida.

Cuando un trabajador identifica que en su pago se han efectuado descuentos que no cuentan con su aprobación, o que no son obligatorios por ley, tiene la posibilidad de acudir al Ministerio de Trabajo para resolver el conflicto mediante una conciliación. (Circular interna No. 0044, Ministerio del Trabajo, 2015)

En el ámbito del derecho laboral, según la Constitución Política de Colombia (1991), los artículos 48 y 53 establecen la irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales, por lo que solo es legal conciliar respecto de aquellos derechos que no están claramente definidos o que pueden generar controversia. Además, se garantiza que ciertos derechos no pueden ser renunciados, como el acceso a la seguridad social y los beneficios mínimos consagrados en la legislación laboral, conforme a lo dispuesto en los artículos 48 y 53 de la carta magna, por lo que este medio sirve para

conciliar la forma de pago de los descuentos realizados o el tiempo, pero jamás el monto o usar este mecanismo para renunciar al derecho de cobrarlo.

6. Conclusiones

Los resultados que se pueden apreciar tras analizar los datos obtenidos de la investigación sobre los descuentos ilegales en la nómina salarial, revelan la ocurrencia de conductas contrarias a la ley que son ejecutadas en ambientes laborales donde participan empleador y trabajador, el análisis permite concluir que se presenta una gran problemática para los trabajadores de la ciudad de Pasto durante el periodo 2022-2024 y los diferentes sectores de Colombia.

Situación por la cual es necesario indagar a fondo para iniciar con la identificación del por qué se presentan estos acontecimientos que afectan los ingresos de las personas que realizan actividades remuneradas.

En un aproximado del 48.8% de las personas que fueron encuestadas en la etapa de investigación, han sufrido por algún tipo de descuento ilegal, esto representa una extensión sistemática de descuentos en los lugares de trabajo y no situaciones aisladas como se podría pensar, con la recurrente presencia de casos se puede inferir que dentro de los espacios de labor se normaliza el aprovechamiento de la posición de dominio del empleador.

Es correcto afirmar que en la relación laboral existe un desequilibrio entre los partícipes de la misma, el empleador al subordinar al trabajador en el intercambio de remuneración y prestación personal de servicio tiene autoridad y de algún modo un tipo de poder que es aprovechado de tal manera que afecta los derechos de la parte débil.

El empleador puede descontar de la nómina al trabajador en situaciones como multas por llegar tarde, una situación permitida por el ordenamiento jurídico, sin embargo al ser una oportunidad para cobrar de manera directa y unilateral del salario se presentan los descuentos que en principio pueden ser concientizados por el trabajador pero que aun así no son legales, una forma de afectar los derechos con la aceptación del otro, afectando gravemente el ingreso y el bienestar de los empleados (Ministerio del Trabajo, Informe Anual de Inspección, Vigilancia y Control, 2022).

El ingreso de los trabajadores se ve perjudicado por la reducción ante multas y el bienestar también disminuye ya que la salud psicológica se ve afectada por la desmotivación en el entorno laboral. En la defensa de derechos, las personas no tienen un conocimiento claro para actuar frente a su vulneración ya que el 96.8% de los encuestados no tomó ninguna acción, por lo tanto, los casos siguen aumentando por la falta de la actuación legal. Los empleadores al no ser sancionados

actúan de manera injustificada en contra de los trabajadores, quebrantando sus derechos laborales dignos y de mínimo vital (OIT, 2023).

Los descuentos persisten porque las personas no conocen sus derechos, ya sea por temor, desconocimiento, u otras circunstancias que intervienen en la producción de estos hechos. El empleador tiene confianza legítima en su actuar y no sentirá una responsabilidad con la autoridad por lo tanto seguirá realizando las disminuciones que en su arbitrio realice.

El desconocimiento se produce por la falta de implementación de programas enfatizados en educación y formación de derechos laborales, es una necesidad que se debe solucionar si se pretende nivelar el desequilibrio de poder que se maneja en las relaciones laborales. Como lo plantea (López, 2014), la precarización laboral en Colombia afecta a más del 50 % de la población activa, perpetuando ciclos de pobreza, desigualdad y exclusión social. Es así que una buena concienciación y conocimiento son fundamentales para mitigar los abusos de los empleados, además, promover la justicia e igualdad en el lugar de trabajo es importante para fortalecer la confianza en usar las vías de defensa de sus derechos.

Las necesidades que se dan en las personas no pueden ser impedimentos para actuar contra quien brinda el trabajo, puesto que este último también necesita de la realización de actividades para generar el ingreso que necesita para subsistir. Hay una necesidad recíproca entre estos dos actores, y se pueden exigir el uno al otro, por tal razón existen vías para que las obligaciones sean exigibles. El fortalecimiento de la normatividad vigente es evidente, el estado debe reforzar los sistemas de sanción y control de estas situaciones contra los empleadores, el dominio que se tiene a favor de ellos es constante y debe ser limitado y regulado.

Los descuentos ilegales en la nómina salarial presentan un gran desafío en Colombia para los empleados y sus derechos laborales. Para adentrarse en la problemática es necesario fortalecer la educación de los trabajadores, así como reforzar los mecanismos de acceso a la justicia y las sanciones a empleadores. También es necesario fomentar la cultura de defensa de los derechos en los espacios de trabajo para empezar a dar un giro a la injusticia laboral.

7. Recomendaciones

7.1. Campañas de Educación y Concientización

Es necesario que los trabajadores conozcan sus derechos laborales y los mecanismos legales a su disposición. La formación y capacitación en el trabajo no debe remitirse exclusivamente a las funciones y actividades que desempeña el trabajador en su trabajo. También deben versar sobre sus derechos. Pues la relación laboral al ser una relación humana debe estar erigida con base en la dignidad humana. El trabajo también se dignifica a través del conocimiento de los derechos y deberes que le asisten. De lo anterior se deduce que desarrollar campañas informativas y de capacitación a nivel nacional y local para los trabajadores, sobre los derechos y deberes laborales y haciendo énfasis en los descuentos permitidos por ley y los descuentos ilegales al salario, resulta en una estrategia que busca mitigar la práctica de descuentos ilegales a la nómina salarial. Además, estas campañas deberían explicar los derechos que tienen los empleados respecto a sus salarios y cómo pueden denunciar cualquier irregularidad. Esto puede lograrse mediante colaboraciones entre el Ministerio de Trabajo y organizaciones laborales. Como sugiere Beccaria, & Maurizio (2019), una base sólida de conocimiento es el primer paso para cualquier cambio efectivo en el ámbito laboral.

7.2. Fortalecimiento de los Mecanismos de Denuncia:

Es necesario mejorar y hacer más accesibles los sistemas de denuncia para los trabajadores. Esto podría implicar la creación de plataformas en línea, líneas de asistencia anónimas o puntos de contacto en las oficinas del Ministerio de Trabajo, que permitan a los empleados reportar de manera fácil y segura cualquier tipo de abuso laboral. Según Inés Rodríguez Lara, Januarys Pacheco Acosta; Guissepe D' Amato Castillo (2020), muchos trabajadores no denuncian porque no confían en que su queja será tratada con seriedad, por lo que hacer estos mecanismos más accesibles y confiables puede aumentar significativamente las denuncias.

7.3. Mayor Supervisión y Sanciones más severas:

Esta investigación revela un problema importante; la incapacidad del estado para prevenir efectivamente condiciones de trabajo injustas, especialmente cuando se trata de reducciones ilegales en los salarios de los empleados. Existe una necesidad apremiante de examinar y fortalecer el sistema de inspección, vigilancia y control (IVC) que está en su lugar en Colombia.

El Ministerio de Trabajo y otras organizaciones relevantes deben aumentar el número y la regularidad de los controles del lugar de trabajo, centrándose en las industrias con altos niveles de trabajo informal y trabajos inestables, como el comercio minorista, el turismo y la provisión de servicios. Se sugiere crear un sistema que responda rápidamente a las quejas de ciudadanos y riesgos en el lugar de trabajo para prevenir los posibles abusos de los derechos.

Del mismo modo, es crucial que el estado fortalezca las reglas y las sanciones para romper las leyes laborales, asegurándose de que las multas y las consecuencias coincidan con el daño hecho y realmente desalienten las acciones ilegales.

Además, se sugiere que el estado adopte una política de "tolerancia cero" contra los delincuentes reincidentes y establece sanciones ejemplares, como la descalificación temporal para contratar con el estado, la publicación de las listas públicas de empleadores sancionados (con efectos de reputación) y la obligación de pagar la compensación directa con el trabajador afectado por los descuentos predominantes.

Es importante que la forma en que los trabajadores pueden quejarse sean más fáciles de usar, más rápido y más seguro. Muchos trabajadores evitan informar maltratos debido al temor a la reacción violenta, la falta de confianza en la organización o no conocer sus derechos. Se sugiere establecer sistemas de informes privados y mejorar la orientación legal gratuita y la ayuda especializada para los empleados en riesgo.

7.4. Fomento de la Cultura de Equidad Laboral:

Las empresas deberían ser incentivadas a promover una cultura de equidad y justicia en el lugar de trabajo. Esto no solo implica respetar los derechos laborales, sino también crear un entorno donde los empleados se sientan valorados y escuchados. El desarrollo de políticas de responsabilidad social corporativa que incluyan el respeto por los derechos de los trabajadores puede ser un buen punto de partida. Como menciona (Carrión-García, M. Ángeles; López-Barón, Francisco; Gutiérrez Strauss, Ana María 2015), los empleadores que fomentan un entorno laboral

justo y equitativo no solo cumplen con la ley, sino que también logran empleados más satisfechos y productivos.

Además, en este apartado también podemos mencionar los códigos de conducta de las empresas y la responsabilidad social empresarial que se debe manejar para con los empleados, como lo expone Esginnovva Group, un código de conducta aplicado de manera adecuada fortalece la confianza tanto al interior de la organización como con los actores externos. Al establecer lineamientos éticos definidos, los trabajadores tienen mayor claridad sobre las normas de comportamiento esperadas en distintas circunstancias. Al mismo tiempo, los clientes, aliados comerciales y proveedores tienden a percibir a la compañía como una organización íntegra y comprometida con la transparencia. Esta percepción positiva influye directamente en la construcción de una sólida reputación corporativa (Esginnovva Group, 2024).

Finalmente, el hecho de instruir la empresa con buenas prácticas y el hecho de evitar realizar deducciones injustificadas o ilegales permitirá un crecimiento, como lo establece CONTPAQi, una organización que actúa con responsabilidad social va más allá del simple cumplimiento de las normas legales, adoptando una perspectiva integral orientada al bienestar de todos los grupos de interés. Esta forma de gestión no solo mejora la imagen pública de la empresa, sino que también fomenta relaciones de confianza y atrae a personas y entidades que comparten principios y valores afines (CONTPAQi, s.f.).

8. Referencias

- Aboim Machado Gonçalves da Silva, L. (2019). *Función social del salario*. Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Guillermo Cabanellas". <https://aidtss.org/funcion-social-del-salario/>
- Actualícese. (2010). *Autorización especial a los inspectores de trabajo* [Artículo web]. <https://actualicese.com/autorizacion-especial-los-inspectores-de-trabajo>
- Actualícese. (2015, 13 de enero). *El salario como elemento laboral*. <https://actualicese.com/salario/>
- Actualícese. (s.f.). *Descuentos en aportes a salud y pensión en pago quincenal*. Recuperado el 12 de mayo de 2025, de <https://actualicese.com/archivo/descuentos-en-aportes-a-salud-y-pension-en-pago-quincenal/>
- Actualícese. (2015, enero 13). *El salario como elemento principal de la remuneración laboral* [Artículo web]. <https://actualicese.com/salario>
- Alicea, V. (2023, marzo 2). Destacan que existe desconocimiento con relación a los derechos de meseras y meseros. Microjuris al Día. <https://aldia.microjuris.com/2023/03/02/destacan-que-existe-desconocimiento-con-relacion-a-los-derechos-de-meseras-y-meseros/>
- Ámbito Jurídico. (2022, diciembre 15). *Se pueden realizar descuentos al trabajador por los daños ocasionados a las herramientas de trabajo*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/se-pueden-realizar-descuentos-al-trabajador-por-los>
- Beccaria, L., & Maurizio, R. (2019, febrero 27). Algunas reflexiones en torno al empleo en plataformas y los mecanismos de protección. *Alquimias Económicas*. <https://alquimiaseconomicas.com/2019/02/27/algunas-reflexiones-en-torno-al-empleo-en-plataformas-y-a-los-mecanismos-de-proteccion/>

- Blanco, C. (2015). Memorial interno, radicado I-2015-10468. Alcaldía Mayor de Bogotá, Oficina Jurídica.
<https://repositorios.educacionbogota.edu.co/server/api/core/bitstreams/d719fbcd-3097-49b9-beb4-04abceec4abc/content>
- Borbolla, M. H. (2014, 17 de septiembre). *Apuntes sobre la metodología de las ciencias sociales: Weber, Schutz y Giddens* [Blog]. Fitzionario.
<https://manuelhborbolla.wordpress.com/2014/09/17/apuntes-sobre-la-metodologia-de-las-ciencias-sociales-weber-schutz-y-giddens/>
- Cadavid, G. I. (2016). *Derecho laboral aplicado*. En G. I. Cadavid (Ed.), *Derecho laboral aplicado* (p. 874). Leyer.
- Cámara de Comercio de Pasto, Informe de gestión, 2023. <https://ccpasto.b-cdn.net/wp-content/uploads/2024/03/Presentacio%CC%81n-Informe-de-Gestio%CC%81n-2023-Camara-de-Comercio-Pasto.pdf>
- Carrión-García, M. Á., López-Barón, F., & Gutiérrez Strauss, A. M. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 20(1), 111–125. Universidad de Caldas. <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309142716008.pdf>
- Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, Universidad de los Andes. (2023, junio). Nota estudiantil 1: La reforma laboral reducirá la productividad e innovación en Colombia
<https://economia.uniandes.edu.co/sites/default/files/notaestudiantil/Nota-estudiantil-1.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo, art. 6, Decreto 3743 de 1950 (Colombia).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5259>
- Código Sustantivo del Trabajo. (s.f.-a). *Artículo 149: Descuentos permitidos*. Leyes.co.
https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/149.htm

Código Sustantivo del Trabajo. (1950). *Artículo 150: Descuentos permitidos*. Leyes.co.
https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/150.htm

Colombia Compra Eficiente. (2014). *Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRS)*. <https://colombiacompra.gov.co/pqrsd>

Consultor Contable. (2025). Retención en la fuente por salarios.
<https://www.consultorcontable.com/retenci%C3%B3n-salarios/>

Concepto 158781 de 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020, abril 27). *El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=135262>

Congreso de Colombia. (1950). *Decreto Ley 2663 de 1950: Por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo*.

Congreso de Colombia. (2022). Ley 2220 de 2022: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.094.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=188766>

Congreso de Colombia. (1969). Decreto 1848 de 1969: Por el cual se reglamenta el Código Sustantivo del Trabajo.

Congreso de Colombia. (1975, 18 de diciembre). Ley 52 de 1975: Por la cual se reconocen los intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares.

Congreso de Colombia. (1976). Ley 26 de 1976.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86143>

Congreso de Colombia. (2002). Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan disposiciones en materia de empleo y se modifican otras disposiciones.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>

Congreso de Colombia. (2021). Ley 207 de 2021: Por el cual se corrigen unos yerros en la Ley 2197 de 2022 "por medio de la cual se dictan normas tendientes al fortalecimiento de la seguridad ciudadana y se dictan otras disposiciones"

Congreso de Colombia. (2000, 24 de julio). Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal, Título II, Capítulo V, Artículo 402. Diario Oficial No. 44.097

Congreso de Colombia. (2021). Ley 2097 de 2021: Por medio de la cual se crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166186>

Constitución Política de Colombia. (1991). *Artículo 334*. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-334>

Corte Constitucional de Colombia. (1996). Sentencia C-710 de 1996, M.P. Jorge Arango Mejía. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/sentencia-710-96.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (1999). *Sentencia C-815* de 1999, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-815-99.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2000). *Sentencia C-797* de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=33214

Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C- 797 de 200, M.P. Rodrigo Escobar Gil. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-478-07.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2013). *Sentencia T-891* de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-891-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia C-043* de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-043-21.htm>

- Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-144 de 2021*, M.P. *Cristina Pardo Schlesinger* <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-144-21.htm>
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2018). *Sentencia SL5159-2018*, M.P. *Clara Cecilia Dueñas Quevedo*. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2018/SL5159-2018.pdf>
- Cuervo, G., Valenzuela Tenjo, C., Tenjo Echavarría, J. S., & Muñoz Ramírez, C. (2016). *Salario justo*. Repositorio Institucional IUE. http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/1517/1/iue_rep_pre_der_valenzuela_2016_salario_justo_art.pdf
- Constitución Política de Colombia. (1991). Artículos 48 y 53. <https://www.constitucioncolombia.com>
- CONTPAQi. (s.f.). ¿Cuál es la importancia de la responsabilidad social empresarial? <https://www.contpaqi.com/publicaciones/gestion-empresarial/cual-es-la-importancia-de-la-responsabilidad-social-empresarial>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). Concepto 008241 de 2024. Radicado No. 20246000008241 del 9 de enero de 2024. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=236536>
- Decreto 2573 de 2014. (2014). Por el cual se establece el régimen de administración del riesgo para el sector público. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=60596>
- Descuentos de salario por herramientas y errores del trabajador. (2022, noviembre 21). *Gerencie.com*. <https://www.gerencie.com/descuentos-de-salario-por-herramientas-y-errores-del-trabajador.html>
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (2023). *Descuentos prohibidos de las remuneraciones*. Real Academia Española. <https://dpej.rae.es/lema/descuentos-prohibidos-de-las-remuneraciones>

- E. Tania, B. (2008). [Artículo]. *Revistas Jurídicas UNAM*.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586>
- Esginnov Group, Compliance Antisoborno. (s.f.). ¿Qué es el código de conducta de una empresa? <https://www.compliance-antisoborno.com/que-es-el-codigo-de-conducta-de-una-empresa/>
- El Tiempo. (2021, 24 de septiembre). *Incumplimiento de contrato laboral: ¿Qué puede hacer en este caso?* <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/incumplimiento-de-contrato-laboral-que-puede-hacer-en-este-caso-620654>
- Espinoza Escobar, J. H. (2019, 20 de diciembre). Convenio sobre la protección del salario (Convenio núm. 95). Organización Internacional del Trabajo. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/762
- Estatuto Tributario Nacional. (2024). Ley 1607 de 2012 (art. 383). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/estatuto_tributario.html
- Faster Capital. (2024, 19 de junio). *Análisis jurídico: El poder del análisis jurídico, técnicas para legalistas*. <https://fastercapital.com/es/contenido/Analisis-juridico--El-poder-del-analisis-juridico--tecnicas-para-legalistas.html>
- Ferrajoli, L. (2009). *Garantismo: Una discusión sobre derecho y democracia* (2.^a ed.). Editorial Trotta.
- Fresno, J. M. (2013, 17 de julio). *¿Qué papel juega el trabajo en la sociedad? ¿Qué significa socialmente el desempleo?* Blog Sociólogos. <https://sociologos.com/2013/07/17/que-papel-juega-el-trabajo-en-la-sociedadque-significa-socialmente-el-desempleo-y-el-desempleo/>
- Gerencie.com. (2023). Retención en la fuente por ingresos laborales. <https://www.gerencie.com/retencion-en-la-fuente-por-ingresos-laborales.html>

Gerencie. (2023). *Modelo de escrito para el agotamiento de la reclamación administrativa*.
<https://www.gerencie.com/modelo-de-escrito-para-el-agotamiento-de-la-reclamacion-administrativa.html>

Gerencie.com. (2025, enero 13). Sanciones que impone la UGPP.
<https://www.gerencie.com/sanciones-que-impone-la-ugpp.html>

Gómez Aristizábal, V., & Cubides Alfonso, J. G. (2022). *[Las cláusulas abusivas en el contrato laboral en Colombia]*. Repositorio Universidad Libre.
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/26269>

Goyes Moreno, I. (2018). *Derecho laboral individual con enfoque de derechos y perspectiva de género* (1ª ed.). Editorial Universidad de Nariño.
<https://sired.udenar.edu.co/6850/1/derecho%20laboral.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6.ª ed.). <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1291>

Ibáñez, Á. (2024, 4 de enero). ¿Cuánto recibiré de salario mínimo en 2024 con descuentos de salud y pensión? AS Colombia. <https://colombia.as.com/actualidad/cuanto-recibire-de-salario-minimo-en-2024-con-descuentos-de-salud-y-pension-n/>

Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia (INCP). (2023). MinTrabajo se refirió a los descuentos en el salario de los trabajadores.
<https://incp.org.co/publicaciones/otras-guias-y-herramientas/laboral-herramientas-profesionales/2023/07/mintrabajo-se-refirio-a-los-descuentos-en-el-salario-de-los-trabajadores/>

Jaramillo, L. (2024). Retención en la fuente por salarios: así queda en 2024. Alegrablog.
<https://alegrablog.com/retencion-en-la-fuente-por-salarios-asi-queda-en-2024>

Jervis, T. M. (2023, 13 de enero). *Historia del derecho laboral en Colombia*. Lifeder.
<https://www.lifeder.com/historia-derecho-laboral-colombia/>

Legis. (2022, 15 de diciembre). *¿Se pueden realizar descuentos al trabajador por los daños ocasionados a las herramientas de trabajo?* *Ámbito Jurídico*.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/se-pueden-realizar-descuentos-al-trabajador-por-los>

Loggro. (2022). *¿Cuánto se debe descontar de la nómina en salud y pensión?*
<https://loggro.com/blog/articulo/cuanto-se-debe-descontar-de-la-nomina-en-salud-y-pension/>

Ley 1437 de 2011. (2011). Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41249>

Ley 1474 de 2011. (2011). Por la cual se expiden normas en materia de ética y control interno en la gestión pública.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43292>

Ley 1610 de 2013. (2013). Por la cual se dictan normas sobre el acceso a la información pública y se establecen mecanismos para su promoción y protección.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>

Ley 1712 de 2014. (2014). Por la cual se adopta el derecho de acceso a la información pública en Colombia.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>

Ley 640 de 2001, por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones. (2001).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6059>

López, E. (2014). “Precariedad laboral en Colombia 1990- 2013. Enfoques teóricos y Consecuencias Socioeconómicas”. In *Vestigium Ire*. Vol. 7, p.p 40-55.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7883738.pdf>

Mario, A. (2013). [Artículo]. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875005.pdf>

Mario, A. (2013). El derecho al salario como regulación social: Un enfoque sociojurídico. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875005.pdf>

Mejía, B. S. (s. f.). *Descuentos admisibles a las remuneraciones de los trabajadores* [Artículo]. Repositorio Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/26854/Articulo%20Descuentos%20Admisibles%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2023). *Reclamación administrativa*. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Lists/Loquedebesaber/DispForm.aspx?ID=63&ContentTypeId=0x01007817A7D280B94D2FB94BEA87C8CB6ACB00E733DA282AF46E449FF2E9A145B7533B>

Ministerio del Trabajo. (2015). Circular interna No. 0044 de 2015. <https://www.phrlegal.com/wp-content/uploads/2015/10/Ministerio-del-Trabajo-Circular-interna-No.-0044.pdf>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2014). *Procedimiento conciliaciones*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59625974/Procedimiento+Conciliaciones.pdf/1d94995a-938a-608c-fce9-ab17e7d93ef4?version=1.0>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR%20Sector%20Trabajo%20Actualizado%20a%20Abril%20de%202021.pdf/d3c8b5a4-7135-47ee-b>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2019, mayo). Radicado No.08SE2019120300000020392: Cuota sindical de conductores con salario a destajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092336/08SE2019120300000>

020392+CUOTA+SINDICAL+DE+CONDUCTORES+CON+SALARIO+DEST
AJO.pdf

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2020, mayo 5). ¿Qué se puede descontar del salario de un trabajador? LegalApp. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Que-se-puede-descontar-del-salario-de-un-trabajador.aspx>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2022). *Informe Anual de Inspección, Vigilancia y Control 2022*. Bogotá: Mintrabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60554704/Informe+de+Gestion+Ministerio+2022+Consolidado.pdf/>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2023). Respuesta Radicados No. 02EE2022410600000076669 sobre descuentos en salario y prestaciones sociales. <https://incp.org.co/publicaciones/otras-guias-y-herramientas/laboral-herramientas-profesionales/2023/07/mintrabajo-se-refirio-a-los-descuentos-en-el-salario-de-los-trabajadores/>

Ministerio del Trabajo. (2024). *Mecanismos para presentar quejas y reclamos en relación con omisiones o acciones del sujeto obligado*. <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/mecanismos-para-presentar-quejas-y-reclamos-en-relacion-con-omisiones-o-acciones-del-sujeto-obligado>

Muñoz, A. R. (2023). *Derecho salarial y remuneratorio peruano: Un enfoque basado en competencias*. Editorial, San Marcos S.A.C.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre los derechos de los trabajadores migrantes (Revisado), 1949 (núm. 97)*.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama laboral 2017: América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2017-america-latina-y-el-caribe>

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2023). *El acceso a la justicia laboral en América Latina*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

<https://www.ilo.org/es/regiones-y-pa%C3%ADses/america-latina-y-el-caribe>

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Salarios y remuneración*.

<https://www.ilo.org/es/temas/salarios>

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Misión e impacto de la OIT*.

<https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/mision-e-impacto-de-la-oit>

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Salarios y remuneración*.

<https://www.ilo.org/es/resource/otro/helpdesk-de-la-oit-salarios-y-prestaciones>

Parra Gavilanes, D. A., Parra Silva, P. A., & Cerezo Segovia, B. (2019). Análisis de las retenciones en la fuente del impuesto al valor agregado IVA y su incidencia en los resultados integrales. *Universidad y Sociedad*, 11(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000200203&script=sci_arttext

Rama Judicial. (2014). *Providencias relevantes*, SL 12148-2014 (p. 5).

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10614/5498453/Providencias+relevantes+-+Grupo+n.%C2%B0+10.pdf/33369601-9353-480d-a82f-a8b14b3bb833>

Ramírez Castaño. (2024, abril 9). *Estos son los descuentos prohibidos y permitidos en el salario de los trabajadores*. RC Abogados.

<https://rcabogados.com.co/2024/04/09/estos-son-los-descuentos-prohibidos-y-permitidos-en-el-salario-de-los-trabajadores/>

Ramírez Granados, M. A. (2013). El derecho al salario como regulación social: Un enfoque socio-jurídico. *Revista de Ciencias Sociales*, 141, 61–73. <https://doi.org/10.15517/rsc.v0i141.12482>

Real Academia Española. (2023). Análisis. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). <https://dle.rae.es/an%C3%A1lisis>

- Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.).
<https://www.rae.es/drae>
- Rendón, S. B. (2021). [Salario mínimo diferencial en Colombia: un análisis comparativo desde la categorización municipal, el costo de vida y otras propuestas]. Repositorio Universidad de América.
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8694/1/2171191-2021-2-EC.pdf>
- Rodríguez Lara, I., Pacheco Acosta, J., D'Amato Castillo, G., et al. (2020). *Contemporaneidad del derecho laboral y la seguridad social en Colombia. Tomo II*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
https://www.researchgate.net/publication/358712115_El_derecho_laboral_en_Colombia_estudio_de_antecedentes_historicos_y_sociales
- Salazar Mejía, B. S. (2023). *Descuentos admisibles a los trabajadores del sector privado en la normatividad laboral colombiana*. Repositorio Universidad Libre.
<https://repository.unilibre.edu.co/>
- Sampieri, H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Universidad de Celaya.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Sampieri, H., Collado, F., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). ESUP.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- SCHIELE MANZO, C. (2008). La jurisprudencia como fuente del derecho. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3273547.pdf>
- Silva, L. A. (2019). Función social del salario. Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aidtss.org/funcion-social-del-salario>

- Tania, B. E. (2008). [*“El trabajo” visto desde una perspectiva social y jurídica*]. *Revistas Jurídicas UNAM*. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/9555/11586>
- Tesis y Masters. (2024). *¿Qué es un análisis?* <https://tesisymasters.com.ar/que-es-un-analisis/>
- Thompson, E. P. (1963). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Capitán Swing.
- Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo. (2021, febrero 26). *Límite de los descuentos autorizados por la ley*. <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/9533918/74454018/S202000099+T+REV+descuentos+de+nomina+conf+a+la+Ley+son+respon+del+Empleador.pdf/30ca1297-2755-4d70-b22f-89eeb93e3c9a>
- Universidad CESMAG. (2024). *Grupos de investigación*. <https://www.unicesmag.edu.co/grupos-investigacion/dids/>
- Universidad Veracruzana. (2007). *Encuesta*. <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/encuesta.html>
- Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). (2025). *ABECÉ: Pago correcto empleadores* Versión 1. <https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/Parafiscales/ABECE-Pago-Correcto-Empleadores-V1.pdf>
- Vargas, C. (2010). *Derecho laboral: Manual teórico práctico*. En M. Y. Caro Vargas (Ed.), Grupo Editorial Ibáñez.

9. Anexos

Link de encuesta sobre descuentos ilegales al salario de los trabajadores del sector comercial:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf2BCB2XPvwnkuzq8vj5Mi_b2rlhz35EGo5mFIfKUk-QH30Dg/viewform?usp=sf_link

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032
VERSIÓN: 1		
FECHA: 09/JUN/2022		

San Juan de Pasto, 07 de noviembre del 2025

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado Los Descuentos a Nóminas Salariales de los Trabajadores del Sector Comercial en Virtud de lo Establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la Jurisprudencia Laboral en la Ciudad de Pasto, en los años 2022 a 2024, presentado por los autores Sebastián Alejandro Burgos Moreno, Jaider Camilo Achicanoy Narváez, y David Sebastián Delgado Cuasquer del Programa Académico de Derecho al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



Johana Elizabet Ortega Caicedo
 Número de documento CC. 59652084
 Facultad de Ciencias Sociales y Humanas - Programa de Derecho
 Teléfono de contacto 3148032780
 jeortega1@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: Sebastian Alejandro Burgos Moreno	Documento de identidad: 1081272494
Correo electrónico: xxburgessx46@gmail.com	Número de contacto: 3226146550
Nombres y apellidos del autor: Jaider Camilo Achicanoy Narvaez	Documento de identidad: 1004136502
Correo electrónico: camiloachicanoynar@gmail.com	Número de contacto: 3174411208
Nombres y apellidos del autor: David Sebastian Delgado Cuasquer	Documento de identidad: 1085341838
Correo electrónico: sebastian.delgado@gmail.com	Número de contacto: 3014381417
Nombres y apellidos del asesor: Johana Elizabet Ortega Caicedo	Documento de identidad: 59652084
Correo electrónico: jeortega1@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3148032780
Título del trabajo de grado: Los Descuentos a Nóminas Salariales de los Trabajadores del Sector Comercial en Virtud de lo Establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la Jurisprudencia Laboral en la Ciudad de Pasto, en los años 2022 a 2024	
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas - programa de derecho	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
VERSIÓN: 1		
FECHA: 09/JUN/2022		

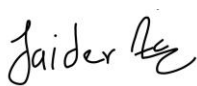
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permito(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 07 días del mes de noviembre del año 2025

	
Nombre del autor: Sebastian Alejandro Burgos Moreno	Nombre del autor: David Sebastian Delgado Cuasquer
	
Nombre del autor: Jaider Camilo Achicanoy Narvaez	Nombre del autor:

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

 Nombre del asesor: Johana Elizabet Ortega Caicedo

