



Bogotá,

08SE201912030000004103 del 13 de febrero de 2019
Al responder por favor citar esté número de radicado

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 0611EE201912000000003829
Descuentos por libranza / Pagos constitutivos de salario**

Respetado Señor (a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “descuentos por libranza y pagos constitutivos de salario”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso en concreto:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





1. **¿En un crédito de libranza, el descuento que se realiza sobre un empleado es lo que concierne únicamente al salario, en el sentido del Artículo 127 del CST, que menciona que es todo lo que percibe el trabajador como contraprestación directa del servicio como sueldo, comisiones bonificaciones, horas extras u otro?**

La Ley 1527 de 2012 “Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones”, en su Artículo 1° señala que el objeto de la libranza es posibilitar la adquisición de productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, **acreditados con el salario**, los pagos u honorarios o la pensión.

Con el fin de aclarar su inquietud es preciso explicar que pagos constituyen salario en Colombia a la luz del Código Sustantivo de Trabajo, en adelante C.S.T., en su Artículo 127 se dispuso:

*“ARTÍCULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. **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**”* (Negrilla fuera de texto)

De la norma preinserta se observa que la remuneración recibida por el trabajador en dinero o en especie como retribución directa de sus servicios, sea cual sea su denominación se constituyen como salario, por lo que entendería esta oficina que los descuentos por libranza se efectúan sobre todo lo que corresponde a la connotación de salario plasmada en el Artículo 127 del C.S.T.

2. **¿Como se debe proceder en caso de que el trabajador se encuentre incapacitado, es valido realizar un descuento sobre el valor del auxilio de incapacidad?**

Lo primero que se debe mencionar, para mayor claridad del consultante, es que cuando un trabajador se encuentra incapacitado, bien sea por la EPS o la ARL, según sea el caso dependiendo de la naturaleza y el origen del problema de salud que origina la incapacidad, en este caso **al trabajador no se le pagara salario como tal, sino que lo que se le reconoce al trabajador incapacitado es el pago de un auxilio económico que como se reitera no tiene la connotación de salario**, lo anterior, teniendo en cuenta que el auxilio por incapacidad, se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS o ARL según sea el caso, a sus afiliados

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

En atención a lo anterior, considera esta oficina que no sería procedente realizar descuentos sobre un auxilio por incapacidad dado que la Ley 1527 de 2012 de manera expresa señala que la libranza se ampara con el salario, los pagos u honorarios o la pensión, únicamente.

3. ¿Cómo se debe proceder en caso de que el trabajador se encuentre en periodo de vacaciones, es válido realizar un descuento sobre la remuneración de las vacaciones teniendo en cuenta que las mismas no son consideradas como salario?

Para dar respuesta a su pregunta, es preciso hacer claridad que **las vacaciones no son una prestación social, sino que es un descanso remunerado y que es considerado salario**, por lo que el dinero recibido por concepto de vacaciones se tratará como cualquier salario; por tanto, se deberán hacer aportes a seguridad social, parafiscales e inclusive prestaciones sociales sobre él, tal y como lo dispone el Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. ¿Cómo se debe proceder en caso de que un trabajador se encuentre en una licencia no remunerada?

Las licencias temporales no remuneradas, no se encuentran reguladas para el sector privado, razón por la cual estas licencias pueden ser reguladas por el Reglamento de Trabajo de cada empresa; como beneficios especiales conferidos por el empleador a su trabajador.

Por su parte el Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en su Numeral 4º, otorga la posibilidad de suspender el contrato de trabajo, durante el término que dure la licencia o el permiso temporal concedido por el empleador, con el fin de que, al finalizar el periodo de la licencia, el trabajador retome sus actividades normales con su empleador.

En atención a lo anterior, y tal y como se refiere su escrito, nos encontramos ante una licencia no remunerada, de tal manera que como su nombre lo indica durante dicha licencia el trabajador no percibe remuneración o salario alguno, por ende, entendería este despacho que no sería viable realizar descuentos por libranza en una licencia no remunerada.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





5. ¿Cómo se debe proceder en caso de que el trabajador se encuentre en una licencia remunerada, es válido realizar descuentos a la remuneración otorgada por concepto de licencia siendo que la misma no es considerada salario?

De conformidad con el Artículo 57 en su Numeral 6° del C.S.T., el empleador por mandato legal debe conceder las siguientes licencias remuneradas a sus trabajadores:

- Para el ejercicio del sufragio
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada
- Para desempeñar comisiones sindicales
- Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante.

Teniendo en cuenta que como su nombre lo indica es una licencia remunerada, es decir, que no se podrá descontar del salario del trabajador, entendería este despacho que sería viable realizar descuentos por libranza en una licencia remunerada.

6. ¿En que eventos se suspende el pago de las cuotas correspondientes a un crédito de libranza?

En los eventos en los que el trabajador no perciba salario, en atención a la normatividad anteriormente relacionada.

7. ¿En que eventos se modifica el porcentaje de las cuotas correspondientes del crédito de libranza?

Al respecto no existe normatividad alguna, sin embargo, entendería esta oficina que cualquier modificación concerniente a la libranza y para el caso específico los cambios en los porcentajes de las cuotas del crédito tendrían que ser autorizados expresamente por el trabajador tal y como lo ordena el Artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo

8. En caso de suspensión del pago de las cuotas por eventos de incapacidades, licencias, vacaciones, suspensión de actividades u otro; ¿la empresa o entidad pagadora se convierte en responsable del pago de la cuota solidariamente?

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





El empleador o la entidad pagadora responde solidariamente por la satisfacción de la obligación que adquiere el deudor de la libranza, **cuando, con ocasión de sus propias acciones u omisiones y sin justificación haya dado lugar al incumplimiento.**

Dicha solidaridad está prevista en el Artículo 6° de la Ley 1527 del 2012, por la cual se estableció el marco general de la libranza, y debe interpretarse en armonía con lo establecido en el Artículo 1571 del Código Civil, en relación con la solidaridad pasiva.

De acuerdo con esta norma, es obligación del empleador o la entidad pagadora efectuar los descuentos autorizados por los beneficiarios de los créditos y trasladar dichas cuotas a las entidades operadoras correspondientes, precisando que el incumplimiento da lugar a la solidaridad.

Por lo anterior, y para dar respuesta a su pregunta, entendería que las incapacidades, licencias, vacaciones, suspensión de actividades no corresponden a acciones u omisiones por parte del empleador, sino que dichos eventos son ajenos a la voluntad del empleador.

DESCUENTOS AL SALARIO MÍNIMO POR LIBRANZA

La legislación laboral contempla los descuentos de ley con carácter obligatorio por mandato legal, entre los cuales se pueden mencionar todas las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social (Salud, Riesgos Laborales, y Pensiones) y aquellos permitidos por la ley los cuales pueden ser por mandato judicial, o autorizados expresamente por el trabajador, tales como cuotas sindicales, cooperativas o fondos de empleados.

No obstante, lo anterior, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, **dichos descuentos, aunque cuenten con la autorización expresa del trabajador que afecten su salario mínimo legal vigente, no podrán ser efectuados por el empleador de manera directa por cuanto requieren de mandato judicial.**

La Honorable Corte Constitucional, mediante Sentencia T-238 de 2013, Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa, a propósito del análisis del caso sobre los descuentos máximos permitidos sobre las mesadas pensionales, manifestó:

“3.4. En la sentencia T-1015 de 2006[14] la Corporación estudió el caso de un trabajador al que se le efectuaban descuentos en su salario superiores al 50% del ingreso total; sobre el salario del actor recaía una orden judicial de embargo por alimentos del 50%, y le era descontado un 38% adicional para pagar obligaciones

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





adquiridas con diferentes entidades crediticias. En esa ocasión la Sala Octava de Revisión señaló que los descuentos que se efectúan del salario de un trabajador, incluso cuando media su autorización, deben respetar los topes legales establecidos por el legislador, especialmente, aquel que señala la prohibición de efectuar descuentos que afecten (i) el mínimo legal mensual vigente y (ii) el monto que de conformidad las normas laborales es inembargable. En el caso concreto se encontró que una vez efectuados los descuentos, el peticionario recibía un ingreso inferior al salario mínimo, y por lo tanto, se ordenó al empleador adecuar los descuentos que se le hacían al trabajador de forma tal que se respetara su derecho al mínimo. Finalmente, la Sala de Revisión consideró que si el límite legal establecido impide que se efectúen los descuentos autorizados por el trabajador, los acreedores tienen la posibilidad de acudir a las autoridades judiciales competentes y hacer valer sus derechos por las obligaciones con ellos adquiridas por el trabajador.”

“3.5. De acuerdo con las normas citadas y la jurisprudencia reiterada, no se pueden efectuar descuentos de las mesadas pensionales que afecten más del 50% del ingreso que recibe el titular. Esta es una regla general, que se aplica tanto a los descuentos voluntarios como a los obligatorios.

No obstante, es preciso señalar que en casos de descuentos autorizados por el titular, la regla general señalada se debe aplicar en armonía con otros criterios.

(...)

“En conclusión, (i) los embargos por alimentos o por créditos a favor de cooperativas o fondos de empleados en ningún caso pueden sobrepasar el 50% de valor total de la mesada. (ii) El juez de tutela debe establecer a la luz del caso concreto si los descuentos efectuados sobrepasan el límite del 50% fijado por ley de forma general, pero también, si hay una afectación de las condiciones materiales de existencia del titular. (iii) En caso de que se ordene al pagador de nómina readecuar los descuentos que son efectuados de la mesada pensional, los terceros que se vean afectados con la medida adoptada, pueden ejercer las acciones legales tendientes a satisfacer sus derechos.” (Negrillas fuera del texto original)

Por su parte, modificado por el 18 de la Ley 1429 de 2010, en su numeral segundo dispone:

“2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.”

En conclusión, de acuerdo con las disposiciones normativas precitadas así como los pronunciamientos jurisprudenciales constitucionales, esta Oficina entendería que por regla general toda deducción que afecte el salario mínimo legal mensual vigente del trabajador así como el mínimo legal inembargable, debería ser producto de la aplicación de un mandato judicial, **empero, acorde con lo dispuesto en el Numeral 5° del Artículo 3° de la Ley 1527 de 2012 quedarían exceptuadas de esta regla los descuentos directos u operaciones de libranza.**

Puestas, así las cosas, se consideraría que para realizar un descuento sobre el mínimo legal inembargable se precisa una orden judicial mediante la cual se decrete el embargo en tales condiciones, de lo contrario, no es posible afectar el salario del trabajador, ni la parte del salario inembargable.

9. ¿A quien le corresponde la carga de este análisis?

En Sentencia T-891 de 2013 al respecto se señaló:

“IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO MINIMO-Límites a descuentos, embargos y libranzas para la protección del mínimo vital

*La Corte ha entendido que en principio los descuentos sobre el salario del trabajador no son contrarios a los derechos fundamentales, siempre y cuando se respeten unos límites. Esos límites consagrados en las leyes colombianas, son normas de orden público **“que el empleador debe observar obligatoriamente y de las cuales los terceros interesados no pueden derivar ningún derecho más allá de lo que ellas permiten**, de modo que si por cualquier circunstancia el límite legal impide hacer los descuentos autorizados por el trabajador para cumplir sus compromisos patrimoniales, los acreedores estarán en posibilidad de acudir a las autoridades judiciales competentes y hacer valer sus derechos de acuerdo con las normas sustanciales y de procedimiento vigentes. **Porque ni siquiera con autorización expresa del trabajador, el empleador podrá practicar, ni los terceros exigir, descuentos directos al salario más allá de lo permitido por la ley”** Dicho en otros términos, los descuentos sobre el salario de los trabajadores son permitidos siempre que se respeten los máximos legales.*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





SALARIO MINIMO LEGAL-Descuentos realizados por empleador, aún con autorización del trabajador, deben respetar normas vigentes

LIMITES Y PARAMETROS PARA APLICAR DESCUENTOS DIRECTOS SOBRE INGRESOS DE UNA PERSONA-Reglas aplicables

*En primer lugar (i), los descuentos directos deben respetar los máximos legales autorizados por la ley. En segundo lugar (ii), existe un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital cuando (ii.1) entre el salario y la persona exista una relación de dependencia, es decir, que sea la única fuente de ingresos; (ii.2) que de sus ingresos dependa su familia; y finalmente (ii.3), cuando se trate de personas de la tercera edad, por su condición de sujetos de especial protección, existen mayores probabilidades de lesión. Adicionalmente (iii), de ninguna manera es posible descontar más allá del salario mínimo legal vigente, salvo que se trate de embargos por deudas con cooperativas y por alimentos. En esos casos, su máximo será del cincuenta por ciento (50%). Por su parte, (iv) **el responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador.** (v) en los descuentos directos por libranza se puede descontar hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario (según el caso), siempre y cuando, si se afecta el salario mínimo, no se ponga en riesgo o lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna de la persona de acuerdo con las reglas fijadas por esta Corporación.” (Negrilla fuera de texto)*

De lo anterior, se entendería que a quien le corresponde la carga del análisis de si se afecta o no los límites permitidos por la ley en la libranza, por ser normas de orden público deben ser de observancia obligatoria para el empleador, de modo que el responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador

10. ¿Cuándo existen circunstancias aleatorias que puedan afectar el mínimo vital, como se debe proceder, quien debe informar este hecho al banco y como debe hacerse, cuáles son los términos?

Frente a su pregunta la norma no contempla nada al respecto, por lo que se deduce que en caso de que con los descuentos por libranza se llegase a afectar el salario mínimo, el empleador deberá informar al banco mediante una comunicación o por el medio que el empleador considere eficaz dejando constancia de este preferiblemente.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





En cuanto a los términos tal y como se manifestó no existe una norma que se pronuncie al respecto, por lo que se recomienda que se realice en el menor tiempo posible una vez el empleador o pagador se percate de tal situación, atendiendo a la razonabilidad y oportunidad de la información.

11. ¿Cuándo existan circunstancias de orden nacional que pueda afectar el mínimo vital de la persona en lo referente a la remuneración percibida para su mínimo vital posterior al descuento, como se debe proceder?, por ejemplo, el incremento del IVA, o la afectación del IVA en la canasta familiar u otros. (Esto teniendo en cuenta que la ley no es objeto de prueba)

En atención a que es el empleador o pagador por mandato legal quien debe velar por que se respeten los límites de ley frente a la afectación del salario mínimo de sus trabajadores, y que en el caso de la libranza se debe dar cumplimiento al Artículo 3o. Numeral 5 de la Ley 1527 de 2012, en el caso de que el trabajador por concepto de libranza o descuento directo reciba menos del 50 % del neto de su salario, después de los descuentos de ley, el empleador se deberá abstener de efectuarlo por ser contrario a la ley.

12. En los casos de variaciones circunstanciales que afecten el mínimo vital, ¿Qué tipo de pruebas son validas para las entidades financieras y cuáles no?

Es importante señalar que la Ley 1527 de 2012, no señala nada en lo referente al tema de su consulta sobre medios probatorios en situaciones plasmadas en su pregunta, por lo que nos permitimos señalar que la Ley otorga libertad en cuanto a los medios de prueba que pueden ser aportados por las partes dentro de una situación como la plasmada en su escrito, siempre que sean útiles para el fin de que persigue.

Así mismo, y para el caso objeto de estudio, en cuanto a que medio probatorios se puede hacer uso de los señalados por el Código General del Proceso o de cualquier otro medio que se considere útil para el convencimiento es decir, lo importante es que se aporte un medio de prueba suficiente para demostrar los hechos que se quieren evidenciar, **que el medio probatorio respectivo este autorizado y no prohibido expresa o tácitamente por la ley; y que ese medio probatorio solicitado no esté prohibido en particular para el hecho que con él se pretende probar.**

13. Teniendo en cuenta que a la entidad pagadora (empresa), tan solo le esta dado por ley realizar el descuento y los giros correspondientes a las entidades pagadoras: ¿Toda la información (documentos, pruebas, solicitudes) relevante destinadas a buscar la

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





modificación de la cuota de la libranza para asegurar el mínimo vital le corresponde presentarles directamente al beneficiario o debe hacerse a través de la entidad pagadora (empleador)?

Teniendo en cuenta que no existe regulación alguna frente al tema, se entendería que dado que es una obligación del empleador o pagador hacer respetar los límites que frente al salario mínimo por disposición legal existen, y que a su vez el beneficiario o trabajador también le incumben sus asuntos financieros y personales, deberá ser una tarea mancomunada entre el empleador/pagador y el trabajador beneficiario tratar de manera mancomunada la solución a dicha situación.

14. Si la entidad financiera no modifica la cuota luego de presentadas las pruebas o argumentos correspondientes, ¿Cómo se debe proceder?

Si una vez agotadas todas las posibilidades por parte del empleador/pagador y/o trabajador para lograr que la entidad financiera modifique la cuota mensual de la libranza, de lo cual preferiblemente debe existir constancia de dichas solicitudes, no se logra arreglo alguno con la entidad financiera, se concluiría que dado que es el empleador o pagador por mandato legal quien debe velar por que se respeten los límites de ley frente a la afectación del salario mínimo de sus trabajadores, y que en el caso de la libranza se debe dar cumplimiento al Artículo 3o. Numeral 5 de la Ley 1527 de 2012, en el caso de que el trabajador por concepto de libranza o descuento directo reciba menos del 50 % del neto de su salario, después de los descuentos de ley, el empleador se deberá abstener de efectuarlo por ser contrario a la ley.

15. ¿Cómo se debe proceder frente a la entidad financiera cuando hay terminación del contrato de trabajo; cual es la carga para el beneficiario del crédito y para la entidad pagadora?

Teniendo en cuenta que la Ley 1527 del 2012 (Ley de Libranza) y el Código Sustantivo del Trabajo no regulan los descuentos sobre las prestaciones sociales y, en particular, sobre la liquidación por terminación del vínculo contractual, la obligación de retener y descontar las sumas de dinero que el beneficiario adeude al operador del crédito no es permitida en este caso, en atención a las objeciones presidenciales formuladas en el trámite legislativo de la norma, según las cuales permitir el descuento desnaturalizaría el concepto mismo para el cual fueron creadas las prestaciones sociales.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

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





En cuanto a la carga del beneficiario del crédito obviamente es la de responder por la obligación crediticia adquirida ante la entidad bancaria, so pena de verse inmerso en las sanciones a las que haya lugar en temas financieros y el cobro de dichos dineros por la jurisdicción ordinaria por parte de la entidad financiera.

Y en cuanto a la carga por parte de la entidad pagadora, entendería que no existiría tal, ya que no existe vínculo laboral alguno luego de la terminación del contrato laboral.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

DENNYS PAULINA OROZCO TORRES

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a

Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor: Adriana M. 01/02/2019

Elaboró: Adriana M.

Revisó y Aprobó: Dennys O.

F:\2019\FEBRERO 2019\3829_DESCUENTOS_POR_LIBRANZA.docx

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co

