



**El mínimo vital en alerta: Riesgos que representa el descuento por libranza al mínimo vital
en Colombia**

Ana Sofía Pastor Restrepo

Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogado

Asesora

Daniela Gutiérrez Londoño, especialista en derecho procesal, magíster en seguridad social

Universidad de Antioquia
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Derecho
Medellín, Antioquia, Colombia
2023

Cita

(Pastor Restrepo, 2023)

Referencia

Pastor Restrepo, A.S., (2023). *El mínimo vital en alerta: Riesgos que representa el descuento por libranza al mínimo vital en Colombia* [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Este pregrado es dedicado a mi mamá, quien hasta el último momento estuvo para mí y aún hoy, aunque no físicamente, se encuentra presente para ayudarme, pues su experiencia personal es la que inspira el tema de este trabajo.

Agradecimientos

A Juan Pablo le agradezco pues tuvo que sostenerme en los momentos más difíciles y fue quien creyó que podría terminar aun cuando yo no lo creía, a mi familia que siempre estuvo dispuesta a prestarme su ayuda para lograr culminar con éxito, a mis amigos que hicieron todo más llevadero y a mi asesora que me brindó calma cuando lo necesité.

Tabla de contenido

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Planteamiento del problema	9
Plan operativo.....	12
Desarrollo temático - resultados.....	14
1. Contexto de los conceptos: mínimo vital y descuento por libranza.....	14
1.1. origen y definición del mínimo vital en Colombia	14
1.2. Origen y definición del concepto de libranza en Colombia.....	16
1.2.1. Empleador o entidad pagadora:	18
1.2.2. Entidad operadora:.....	18
1.2.3. Beneficiario.	19
2. Funcionamiento de la libranza o descuento directo.	19
2.1. Marco normativo de la libranza o descuento directo y ámbito de aplicación.....	21
2.2. Requisitos de la figura de libranza para las entidades operadoras.....	25
2.3. Entidades que regulan, vigilan y controlan la figura de libranza.....	27
3. Concepto del mínimo vital y la función constitucional que ha desarrollado a partir de la jurisprudencia.	28
3.1. Desarrollo del concepto del mínimo vital siguiendo la normatividad que lo regula.	28
3.2. Jurisprudencia que soporta el alcance constitucional del mínimo vital y su importancia en la garantía de los demás derechos.	30
3.3. Derechos constitucionales que se protegen a través del mínimo vital.....	34
3.5. La acción de tutela como mecanismo de defensa del mínimo vital.....	35

4. Relación entre la figura de libranza y el mínimo vital, el riesgo que representa la libranza a los derechos constitucionales que protege la figura del mínimo vital en situaciones que implican la reducción del salario.....	36
5. Conclusiones	41
Referencias	42
Entrevistas	44
Anexos.....	45

Resumen

El descuento por libranza es una figura crediticia que ha tomado popularidad en los últimos años en Colombia, debido a las facilidades que otorga para adquirir bienes y servicios a los trabajadores, tanto en pago como en los intereses que genera. Sin embargo, al ser una suma que se descuenta directamente de la nómina, la persona no puede gestionar ese gasto en casos de imprevisto como es la incapacidad por enfermedad general, lo que puede generar disminuciones importantes del salario afectando el mínimo vital del trabajador.

Con el presente trabajo se pretende inicialmente entender en qué consisten los conceptos de la libranza y quiénes participan en la ejecución de esta, el concepto de mínimo vital junto con el desarrollo constitucional que ha tenido y una vez estén claros revisar la relación y conexión entre ambos teniendo presente la libranza como una posible afectación al mínimo vital en casos de variación del salario por incapacidad, retiro, vacaciones y otros aspectos que provocan variaciones salariales para el trabajador.

Palabras clave: Libranza, Mínimo Vital, Salario, Trabajador, Empleador, Incapacidad

Abstract

Direct payroll deduction is a popular mechanism in Colombia that has gained popularity in recent years due to the ease it provides workers to acquire goods and services, both in payment and in interest generated. However, since it is a sum that is deducted directly from one's payroll, the individual cannot manage that expense in case of unforeseeable circumstances such as medical leave of absence due to general illness, which can generate significant decreases in salary affecting the worker's minimum vital.

This study aims to initially understand the concepts of direct payroll deduction and the parties involved in its execution, the concept of minimum vital along with its constitutional development, and once clear, review the relationship and connection between both, with direct payroll deduction as a possible effect on minimum vital in cases of salary variations due to medical leave of absence, withdrawal, vacations, and other factors that cause salary variations for the employee.

Keywords: Payroll deduction, minimum vital, salary, worker, employer, medical leave of absence

Introducción

El siguiente trabajo tiene como base la pregunta de si ¿El descuento salarial por libranza implica deducciones salariales que representan un riesgo para el mínimo vital del trabajador cuando está incapacitado o cuando median otros descuentos legales que disminuyen el salario?

Para esto se necesitará abordar en principio los conceptos de mínimo vital y la figura de libranza o descuento directo, lo cual se hará con la búsqueda y extracción de información proveniente de documentos académicos, jurisprudencia y leyes.

Una vez aclarados los conceptos, se explicará la relación que puede surgir entre ambos y con base en la documentación obtenida se eximirá la posibilidad que tiene el mínimo vital de verse afectado por las dinámicas de la figura de libranza, además esta información se contrastará con entrevistas e información obtenida de casos prácticos y desde diferentes perspectivas con el fin de unir la información teórica con la fáctica y así llegar a una conclusión que pretenda responder la pregunta inicial.

Para los casos prácticos se utilizó la metodología de entrevistas semiestructurada y se analizaran los puntos de vista de cada una de las partes presentes en la figura de la libranza, contando con un expreso consentimiento informado.

Planteamiento del problema

Tal como está definida en la ley 1527 de 2012 la libranza o descuento directo es una figura que permite realizar descuentos al salario de un trabajador siempre y cuando este autorice, con el fin de facilitar la obtención de bienes y servicios. En mayor medida la figura de la libranza, actualmente, es utilizada en créditos bancarios.

Es una figura que ha tomado fuerza por la facilidad que representa tanto para los trabajadores como para las entidades operadoras, entendiéndose que significa una manera más ágil y con más garantías que cualquier otro medio de pago o de descuento crediticio, además, de acuerdo con las autoras Cabrera y Moreno (2018), esta modalidad de cobro representa para los trabajadores tasa más bajas de interés y menores requisitos para la obtención de créditos, literalmente:

“El crédito de libranza se ha convertido en el instrumento ideal a través del cual los trabajadores, pensionados, contratistas, asociados, entre otros, pueden acceder a créditos para adquirir diferentes bienes y servicios respaldados con su salario, pensión o remuneración, según el caso.

Ha sido un producto que ha venido cobrando gran importancia en los últimos años en Colombia, las razones de su incremento, se encuentran principalmente en las ventajas que concede esta modalidad de crédito, como, por ejemplo, las bajas tasas de interés activas, menores requisitos para la obtención del mismo y facilidades de pago.” (Cabrera Correal & Moreno Franco, 2018)

Para desarrollar el problema en cuestión, se debe tener presente que en la mayoría de los casos el salario representa el sustento para los trabajadores y que, el mínimo vital, de acuerdo con el desarrollo que le ha dado la jurisprudencia, se entiende como un valor suficiente para satisfacer las necesidades y por lo tanto varía debido a las necesidades específicas que posea cada trabajador y en razón del salario que devengue, al respecto de esto, la Corte Constitucional en la sentencia T-581A de 2011, señala que:

“El principio constitucional de dignidad humana, sobre el que se establece el Estado social de derecho sirve de fundamento al derecho al mínimo vital, cuyo objeto no es otro distinto del de garantizar las condiciones materiales más elementales, sin las cuales la persona arriesga perecer y quedar convertida en ser que sucumbe ante la imposibilidad de asegurar autónomamente su propia subsistencia.” (Corte Constitucional de Colombia, 2011)

Es necesario tener en cuenta este concepto pues, es bien sabido que un trabajador puede pasar por diferentes situaciones que impliquen una disminución en su salario de manera temporal, principalmente puede destacarse la incapacidad por enfermedad y allí entran varios aspectos en discusión cuando se tiene un crédito por libranza ¿disminuye el descuento cuando disminuye en salario? ¿Qué garantías tiene el trabajador en este tipo de situaciones? ¿Cuál es el porcentaje máximo que se puede descontar mediante la figura de la libranza? y varias preguntas más que surgen cuando se ve en juego el salario del trabajador.

La facilidad al obtener créditos o tener afiliaciones mediante la figura de libranza implica que no se haga un estudio tan exhaustivo de la vida del trabajador y, por lo tanto, se adeuden cantidades muy grandes con respecto al salario, que pueden superar el 66% que se recibe cuando el trabajador se encuentra incapacitado.

A pesar de que la Corte Constitucional al dar una definición de mínimo vital se ha encargado de delimitar los descuentos permitidos a los pensionados, no se encuentra normatividad y jurisprudencia que desarrolle de manera suficiente los descuentos en los salarios de los trabajadores, cuando estos se encuentren en situaciones de vulnerabilidad que de por sí, impliquen deducciones salariales.

En el caso de las incapacidades, es bien sabido que los trabajadores cuentan con ciertos derechos y están bajo una protección especial en sus áreas de trabajo, sin embargo, hay que preguntarse si esto implica que las entidades notifiquen a los bancos o aquellas entidades que estén realizando deducciones salariales en justificación de la libranza.

Debe tenerse en cuenta que, en la práctica, las entidades realizan convenios entre sí, esto con el fin de que las empresas permitan los descuentos salariales y que las entidades que deduzcan estos valores tengan más facilidades para el cobro, pues puede implicar que al momento del pago de los salarios directamente se paga a las entidades y el trabajador nunca recibe el dinero. Esto nos dirige a preguntar si existen cláusulas o límites tanto contractuales como constitucionales y legales con respecto a aquellos momentos donde el salario se ve afectado por otros factores como las incapacidades y a qué asuntos se le da prioridad al momento del pago de los salarios.

Debe tenerse en cuenta que cuando un trabajador se encuentra incapacitado su salario se reduce hasta un 66.66% lo que representa un diferencia significativa en sus ingresos, tal porcentaje es el que se tiene presente al pagar la nómina del trabajador, pero, como la entidad que paga adquiere también un compromiso con la entidad que cobra por libranza, entra aquí la problemática

a analizar y es si dichos descuentos se pagan el relación a lo ganado por el trabajador en cada mes o solo con un valor inicialmente pactado y que no tiene forma de modificación.

Plan operativo

Objetivos	Actividades De Primer Orden	Actividades De Segundo Orden
<p>1. <i>Rastrear y exponer los conceptos de las figuras de libranza y mínimo vital teniendo en cuenta su origen y desarrollo en el margen constitucional colombiano.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un rastreo documental de definiciones de las figuras de la libranza y el mínimo vital, con el fin de realizar un acercamiento inicial a los conceptos de ambas. • Realizar un rastreo histórico del origen de los conceptos y su importancia en el ordenamiento jurídico actual 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar la información • Analizar la información • Desarrollar el texto con la información recopilada
<p>2. <i>Conectar los conceptos con el desarrollo dogmático, normativo y jurisprudencial de las figuras de libranza y mínimo vital.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un rastreo dogmático de ambas figuras • Realizar un rastreo normativo de ambas figuras • Realizar un rastreo jurisprudencial de ambas figuras 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar la información, tomando por separado los tres aspectos: dogmático, normativo y jurisprudencial. • Analizar el desarrollo que se puede evidenciar en los tres aspectos,

3. *Evidenciar con el estudio de casos reales, los riesgos y las afectaciones que representa la figura de libranza al mínimo vital en situaciones que implican la reducción salarial.*

- Recopilar información que brindan algunas entidades que utilizan la figura de la libranza sobre su utilización
- Realizar entrevistas a personas que hayan utilizado la figura de la libranza y la experiencia que han tenido en situaciones que impliquen una reducción del salario

principalmente en el jurisprudencial.

- Desarrollar el texto con la información recopilada
- Comparar la información obtenida de las entidades con la obtenida en las entrevistas
- Escribir las conclusiones obtenidas de los resultados de dicha comparación

Desarrollo temático - resultados

1. Contexto de los conceptos: mínimo vital y descuento por libranza.

En el presente acápite del documento se explicará cómo han surgido estas dos figuras en el panorama jurídico colombiano, incluyendo las implicaciones que ha tenido para el mismo y por último construir una definición actual que permita entender la problemática que se abordará.

1.1. origen y definición del mínimo vital en Colombia

Para hablar sobre el origen del mínimo vital en Colombia es necesario, en primera instancia, remontarse a la Constitución Política de Colombia, que se establece en el año 1991, pues con la entrada en vigencia de la nueva constitución, se define que Colombia es un Estado social de derecho, lo que implica, principalmente, la función que tiene el Estado de garantizar los derechos tanto individuales como colectivos de las personas.

En este orden de ideas, en el artículo 53 de Carta política se otorga una primera regulación relacionada al mínimo vital, el cual indica que: “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo” (Constitución política de Colombia , 1991).

Además de esto, se señala la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos que tiene los trabajadores, motivo por el cual, se entiende que la voluntad de los trabajadores tiene un límite y no pueden disponer completamente de sus derechos laborales.

La lectura de este artículo otorga una luz inicial a lo que representa el mínimo vital, pues se concluye que no se refiera directamente al salario mínimo, si no a que todo trabajador tiene derecho al menos a una remuneración mínima que sea proporcional a las labores que realice, indicando además que esta cuantía no podrá ser inferior a los beneficios que otorga la ley, es decir, al salario mínimo.

Inicialmente este derecho está consagrado como parte de los derechos sociales, económicos y culturales, no obstante, con el transcurso del tiempo y su relación directa con otros derechos

fundamentales como son el derecho al trabajo y el derecho a la dignidad humana ha implicado que el derecho al mínimo vital se entienda por fundamental en muchos casos.

La Corte Constitucional en la sentencia T-891 de 2013 considera el mínimo vital como una de las garantías más importantes del Estado Social de derecho por sí mismo, pues a pesar de su estrecha relación con otros derechos fundamentales, sin su existencia la dignidad sería imposible, teniendo en cuenta que no solo se busca que el individuo cumpla con unas necesidades básicas, si no que pueda formar un proyecto de vida acorde a lo que considere digno.

En esta sentencia, la Corte indica que el derecho al mínimo vital, además de tener relación con derechos expresamente establecidos en la constitución como el derecho a la vida, el derecho a la salud, el derecho al trabajo y a la seguridad social; es el mínimo que permite que las personas puedan vivir con dignidad, lo que incluye no solamente que el individuo subsista, sino que pueda construir un proyecto de vida.

Si bien, en el ordenamiento jurídico colombiano este es el primer acercamiento que se tiene con el concepto de mínimo vital, este no surge a partir de allí, ni es un concepto que haya nacido en este ordenamiento; desde La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, introduce la noción de que el pago debe ser equitativo y además que este debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas que le aseguren al trabajador la dignidad humana. Indicando en primer lugar que toda persona tiene el derecho a un salario por un trabajo igual, es decir, se establece que debe existir una equivalencia entre el salario y el trabajo realizado, posterior a esto señala que:

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Teniendo presente las definiciones anteriores otorgadas por diferentes organismos jurídicos, tanto nacionales como internacionales, se puede construir una definición inicial de qué es el mínimo vital y cómo será entendido en el desarrollo del presente documento.

El mínimo vital se constituye como el fragmento mínimo del salario que debe recibir un trabajador que permita satisfacer sus necesidades y las de su familia, conforme a la dignidad humana; sin que esta remuneración constituya menos del salario mínimo legal mensual vigente. Es

decir, el mínimo vital variará según el salario del trabajo y el porcentaje de este que se entienda necesario para suplir sus necesidades, siempre y cuando el salario sea superior al salario mínimo.

De acuerdo con Ortega (2011), entonces, el mínimo vital representa la cantidad de salario necesario para conservar la vida en condiciones dignas, entendiendo que estas condiciones incluyen ámbitos como la seguridad social, alimentación, recreación y una mediana educación, entre otros.

1.2. Origen y definición del concepto de libranza en Colombia.

Las primeras nociones del descuento por libranza se remontan al Código sustantivo del trabajo, expedido en 1950, pues mediante este se establece expresamente la posibilidad de realizar deducciones al salario de los empleados en determinados casos. El artículo 59, numeral 1, es el primer artículo del Código en donde se hace mención a los descuentos al salario autorizados por la ley, allí mismo enuncia aquellos artículos que describen en qué situaciones se permite la utilización del descuento, en ese orden de idea el artículo establece las prohibiciones a los empleadores, entre las cuales se encuentra que no puede deducir, retener o compensar algún montón del salario si no existe autorización previa del empleado o mandamiento judicial, estableciendo unas excepciones autorizadas por la ley y además indicando que las cooperativas si podrán ordenar retenciones de hasta un cincuenta por ciento de los salarios y prestaciones sociales, en casos que la ley autorices, como cubrir créditos.

Al leer el artículo mencionado se puede empezar a construirse la definición de los descuentos directos al salario que posteriormente serán llamados descuentos por libranza, en primer lugar, se entiende que para realizar un descuento al salario del trabajador es necesario que se cuente con una autorización expresa y escrita por parte de este o en caso de que aplique, por un mandato judicial.

En segundo lugar, al mirar cada uno de los tópicos señalados en el literal a del artículo, se enlistan aquellos aspectos que pueden llevar a los descuentos salariales, tales como, las multas, cuotas sindicales, de cooperativas y cajas de ahorros, cuotas con destino al seguro social obligatorio, sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, contribución Solidaria a la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior (Contribución

Sabes), préstamos para viviendas y aquellas que el trabajador y el empleador acuerden por escrito sobre préstamos, deducciones, entre otros.

Posteriormente y tomando como base la línea del tiempo establecida por los autores Camargo, Muñoz y Pachón (2013) en el año 2010 se modifica, entre otros, el Código Sustantivo del Trabajo, con la ley de “Formalización y generación de empleo”. De acuerdo con los autores esta ley fue un intento de dar mayor seguridad al descuento directo para el empleado y que además prohíbe los descuentos a trabajadores que devengan el salario mínimo.

La norma estableció que el empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Se precisó que el trabajador podría acudir ante el inspector de trabajo cuando el empleador no cumpliera con los acuerdos de descuento. Esta previsión normativa en la práctica no operó por cuanto las empresas y los trabajadores se acoplaron a los requerimientos establecidos por vía de acuerdo sin necesidad de acudir al inspector de trabajo. Por lo demás, las autoridades no regularon procedimentalmente la figura.” (Pg. 64)

En el 2010, por lo tanto, se da inicio a el proyecto de ley mediante el que se pretende dar un marco general para la libranza o descuento directo, dicho proyecto es radicado el 26 de agosto de 2010 y terminó siendo sancionado como ley, tras todo el procedimiento legislativo correspondiente, el 27 de abril de 2012, dando origen así a la ley 1527 de 2012 que posteriormente es modificada por la ley 1902 de 2018.

La ley se ocupó de tomar los descuentos directos que desde el código sustantivo del trabajo se permitían y lo que en la práctica se estaba llevando cabo por cooperativas, compañías de ahorro voluntario, entre otros y formalizar la figura que se había creado a partir de allí, lo que permite tener un registro de las entidades que se dedican a esta actividad, unificar los criterios para llevar a cabo la mismas y ampliar el rango de personas que pueden acceder a esta figura.

El primero paso para la formalización de la figura de libranza es otorgarle una definición, es por este motivo que el artículo 2 de la ley 1527 de 2012 define la libranza como

La autorización dada por el asalariado o pensionado, al empleador o entidad pagadora, según sea el caso, para que realice el descuento del salario, o pensiones

disponibles por el empleado o pensionado, con el objeto de que sean giradas a favor de las entidades operadoras para atender los productos, bienes y servicios objeto de libranza.

Inicialmente se evidencia la utilización de lo dispuesto por el código sustantivo del trabajo, pues nuevamente invoca a la autorización explícita que debe existir por parte del trabajador, pero la ley ya no solo menciona al trabajador si no que se refiere a “asalariado o pensionado”, esto trae diferentes implicaciones para el descuento directo, pues estos términos ya no implica que exista un contrato laboral de por medio, únicamente que exista un salario o pensión, lo que abre la posibilidad a las personas que ostentan calidad de prestador de servicios de acceder a este tipo de figura.

Siguiendo con el hilo, la ley se refiere a empleador o a entidad pagadora, que será la encargada de realizar los descuentos directamente al salario o pensión disponibles y serán entonces giradas a favor de las entidades operadoras.

En resumen, la libranza es un descuento que se aplica directamente a los ingresos que recibe una persona asalariada o pensionada, que ella misma autoriza y que son debitados en favor de entidades operadoras por empleadores o entidades pagadoras. Sin embargo, para terminar de entender la definición de la libranza debe entenderse todas las partes que la integran, que la ley 1527 de 2012 se ha encargado de definir.

1.2.1. Empleador o entidad pagadora:

De acuerdo con el literal b de la ley en mención (Ley 1527 de 2012), el empleador o entidad pagadora es aquella persona de naturaleza natural o jurídica, pública o privada, que está encargada del pago de salarios, honorarios o cualquier tipo de remuneración en razón al trabajo o aquella persona que tiene a su cargo el pago de pensiones en calidad de administrador de fondo de cesantías y pensiones

1.2.2. Entidad operadora:

La ley 1527 de 2012 en su origen trae una definición inicial, en donde, de manera resumida indica que la entidad operadora es una persona jurídica o patrimonio autónomo que están autorizadas para el manejo del ahorro público o de aportes y que realizar operaciones crediticias que son recaudadas mediante el descuento directo, así mismo, pueden ser las personas jurídicas que disponen de su propio patrimonio y otorgan créditos que de igual manera son recaudados a través de la libranza, que son vigiladas por la Superintendencia Financiera y cuenta con las autorizaciones

de ley correspondientes, también pueden ser entidades operadoras el ser Instituto de Fomento y Desarrollo (Infis), una Caja de Compensación Familiar, una sociedad comercial, una asociación mutual o cooperativa.

Hasta este punto era la definición que otorgaba la ley 1527 de 2012 sobre la entidad operadora, donde queda claro que son tres los agentes que pueden desempeñarse como entidades operadoras son las personas jurídicas, los patrimonios autónomos autorizados legalmente para el manejo del ahorro público o para el manejo de los aportes o ahorros de sus asociados y las personas jurídicas que sin ser autorizadas, otorgan créditos de libranza disponiendo de sus propios recursos o a través de mecanismos de financiación autorizados por la ley.

Sin embargo, este artículo es modificado por la ley 1902 de 2018 que incluye más agentes que pueden fungir como entidades operadoras, incluyendo las entidades relacionadas con la Fuerza Pública, tales como asociaciones de pensionados o de personal con asignación de retiro de acuerdo con lo establecido en el Capítulo Segundo del Título Primero de la Ley 454 de 1998, además de los clubes que prestan bienes y servicios directamente a la Fuerza Pública.

La ley 1902 de 2018 también incluye las Instituciones Educativas que le presten servicio a miembros de la Fuerza Pública, siempre que cumpla con determinados requisitos que allí se mencionan y, además, estas entidades cuentan con la excepción de registro al Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranza.

Frente a todas las anteriores la ley indica que “toda entidad operadora deberá indicar en su objeto social la realización de operaciones de libranza, el origen lícito de sus recursos y cumplir con las demás exigencias legales vigentes para ejercer la actividad comercial.” (Ley 1527, 2012, Artículo 2)

1.2.3. Beneficiario.

Por último, la ley indica que el beneficiario es la persona empleada (asalariada) o pensionada que autoriza que de su salario o pensión sea descontada una parte para el pago por la obtención de un bien o servicio.

2. Funcionamiento de la libranza o descuento directo.

Teniendo claro cómo será entendida la libranza en el presente documento y los componentes de esta, es preciso, hacer un desglose del funcionamiento de esta figura, en primer

lugar, el que se ha establecido en la ley y en segundo lugar cómo se maneja este en la práctica. Es fundamental realizar un acercamiento al manejo que tiene la figura del descuento directo o libranza pues al empezar a escudriñar en esto, se puede vislumbrar cómo esta figura puede afectar el mínimo vital de un trabajador.

Es menester señalar que esta figura puede ser utilizada en varios ámbitos, tanto en créditos, como afiliaciones, ahorros voluntarios, etc. Si bien el crédito es la forma más sonada de funcionamiento de la libranza y, por ende, de la que más se hablará en este escrito, es importante tener en cuenta las demás formas, pues estas también pueden significar un riesgo para el mínimo vital.

Al ser el crédito la principal forma de uso de la libranza, debe entenderse que se compone por varios elementos, que podrían aplicar para la libranza en general, pues son las personas y entidades que suelen concurrir al momento de llevar a cabo la ejecución de dicha figura. De acuerdo con los autores Camargo, Muñoz y Pachón (2013), los elementos detrás del crédito de libranza son seis: Las partes, la cuota, la capacidad de endeudamiento, pagaré, Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranza; los cuales se explicarán a continuación.

Las partes, corresponden a las mencionada en el acápite de origen y definición de la figura de la libranza y se entienden como todas las personas tanto naturales como jurídica que concurren para el crédito de libranza, tales como la persona asalariada no pensionada, la entidad operadora, la entidad pagadora, etc. La ausencia de alguna de estas figuras supone la inexistencia de la libranza.

La cuota, de acuerdo con los autores mencionados, “es el monto periódico que debe el beneficiario de la libranza, la cual se ha pactado previamente con la autoridad operadora, con el fin de ir devolviendo el préstamo que se le ha hecho.” (Camargo Casas, Muñoz Sánchez, & Pachón Morales, 2013)

Es decir, la cuota es el valor que debe pagar de según lo pactado, el beneficiario, sin embargo, el pago de esta cuota lo asume la entidad pagadora o el empleador, pues es el autorizado por la persona natural asalariada para que descuenta de sus ingresos el valor de la obligación. Esta cuota puede representar hasta un 50% del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley.

Antes de asignar la cuota se debe realizar la evaluación de la capacidad de endeudamiento del solicitante, esta parte la debe asumir la entidad operadora, que verifica los ingresos de la

persona, su nivel de solvencia, otras deudas contraídas, entre otros aspectos que le permitan saber si la persona puede cumplir con la obligación de pago.

Así mismo, en pro de asegurar el pago de las obligaciones la partes, beneficiario y entidad operadora, suscriben un pagaré, como compromiso de pago y con el fin de crear una obligación clara, expresa y exigible.

Por último, es importante señalar que, antes de realizar todo el proceso la entidad operadora, debe figurar en el Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranza, el cual:

Consiste en aquel Registro en el cual se otorgará un Código Único de reconocimiento a nivel nacional que identificará a los operadores de libranza por nómina. El Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranzas, será llevado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, quien lo publicará en la página web institucional con el fin exclusivo de permitir el acceso a cualquier persona que desee constatar el registro de entidades operadoras. (Camargo Casas, Muñoz Sánchez, & Pachón Morales, 2013).

2.1. Marco normativo de la libranza o descuento directo y ámbito de aplicación.

La primera y principal normativa que se destaca en la regulación del crédito de libranza es 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”.

Como se indicó anteriormente, surge del proyecto de Ley número 066 de 2010 Cámara de Representantes/ 280 de 2011 Senado de la República, al pasar por todo el procedimiento legislativo, donde tuvo algunas modificaciones, termina por surgir una ley estructurada en 23 artículos que establecen varios temas que permiten tener un marco general del crédito de libranza.

En primer lugar, la norma empieza por delimitar el objeto de la libranza o descuento directo, indicando que se pretende que mediante esta figura el salario, pagos y honorarios funcionen para acreditar la adquisición de algún bien o servicio de cualquier naturaleza.

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 <sic>, siempre que medie autorización expresa de descuento dada al empleador o entidad pagadora, quien, en virtud de la suscripción de la libranza o

descuento directo otorgada por el asalariado, contratista o pensionado, estará obligada a girar los recursos directamente a la entidad pagadora. (Ley 1527, 2012, Artículo 1).

Una vez determinado esto se establecen definiciones de los conceptos más básicos, necesarios para el entendimiento de la ley para así pasar a las condiciones del crédito; es importante señalar que, si bien la ley hace más que todo referencia a la obtención de créditos, existe muchos más bienes y servicios, pues como establece el objeto de la ley, la libranza o descuento directo pretende que se puedan adquirir bienes y servicios de cualquier naturaleza, entendiendo que estos se pueden adquirir de otras formas diferentes al crédito, un ejemplo de esto podría ser, afiliaciones a servicios exequiales o a cooperativas.

Entendiendo esto es de destacar que la libranza ha sido utilizada principalmente por cooperativas tanto para los pagos mensuales de afiliación o para el pago de créditos que proporcionan y que dicha figura era casi exclusiva para los trabajadores asalariados y en algunos casos a las personas pensionadas, por tal motivo al momento de expedición de la ley 1527 de 2012, las cooperativas se vieron envueltas en una incertidumbre, teniendo en cuenta que hasta la fecha habían aplicado otras normativas, como la Ley 79 de 1998, que va en oposición a lo que indica la nueva ley; es por esto que la Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop) hace un análisis de esta ley.

Con la expedición de la ley se otorga un margen de aplicación mucho más alto, pues permite que además de los asalariados, las personas contratadas por prestación de servicios puedan acceder a la figura de libranza poniendo como garantía sus honorarios, sin embargo, aunque la ley amplie el marco de aplicación de la libranza, las entidades operadoras no están obligadas a otorgar este beneficio, pues cuentan con la autonomía de hacer estudios crediticios a los solicitantes.

Con respecto a la incertidumbre que generó la nueva ley para las cooperativas, la Confecoop concluye que el establecerse un marco general para las libranzas permite que todas las entidades operadoras tengan las reglas claras y que exista coherencia entre todas las entidades, independiente de su naturaleza, para la aplicación de la figura. Así mismo, esto permitiría que las entidades eliminen las malas prácticas que pudiesen generar una vulneración de los derechos para los beneficiarios, además, que crea la obligación de suscribir convenios y hacer un registro, lo que permite un amplio control del funcionamiento del descuento directo.

A pesar de esto la Ley 1527 de 2012 solo ofrece un marco general, motivo por el cual se han expedido otros decretos y leyes que otorgan reglamentaciones y modificaciones a la respectiva

ley, en este orden de ideas, se expide el decreto 1881 del 11 de septiembre de 2012, mediante el cual se reglamenta parcialmente el artículo 14 de la ley 1527 de 2012, en este artículo se crea el registro único nacional de entidades operadores de libranza, el cual en el acápite anterior ha sido mencionado, pues el registro de las entidades operadoras es dicho registro es indispensable para aplicar la figura de la libranza.

La ley establece que dicho registro será llevado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y se hará mediante la página web para que de esta forma pueda ser consultado por cualquier persona. Para la realización de este registro la entidad operadora debe acreditar unas condiciones, que la Confecoop resume de la siguiente manera:

- Que se trata de una persona jurídica o patrimonio autónomo conformado en desarrollo de un contrato de fiducia mercantil.
- Que se encuentra autorizada para manejar ahorro del público o aportes o ahorros de sus asociados.
- Que realiza operaciones de libranza con sus propios recursos o a través de mecanismos de financiamiento autorizados por la ley.
- Que su naturaleza es la de una sociedad comercial, mutual, cooperativa o un Instituto de Fomento y Desarrollo, INFIS.
- Que en su objeto social está especificada la realización de operaciones de libranza y el origen lícito de sus recursos. (2012)

Además, sobre el registro agregan que este permitirá ejercer control a las entidades operadoras y se podrá impedir el uso indebido de la modalidad de descuento directo.

De acuerdo con los autores Camargo, Muñoz y Pachón (2013), en el decreto se prevé lo relativo al régimen de transición para entrar en el registro que menciona el artículo 14 de la ley 1527 de 2012, dicho registro será manejado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el cual debe adelantar diversos trámites y procedimientos que permitan la adecuada operación del registro.

Mediante este decreto, entonces, se otorga nueve meses, a partir de la entrada en vigencia de este para que entre en operación el registro único nacional de entidades operadoras de libranza, esto con el único objetivo de que las entidades operadoras puedan comenzar a tramitar los créditos por libranza, sin embargo, se hace la aclaración de que aquellas obligaciones que ya fueron

pactadas con anterioridad continuarán rigiéndose bajo los términos iniciales hasta que se extinga la obligación.

La razón de la creación de este decreto se resume en que la Ley 1527 de 2012 no estableció la forma en la que se realizaría la transición a esta nueva modalidad de la libranza; al respecto, la Confecoop realiza el comunicado No. 1441, en donde otorga un poco de claridad del manejo de la figura de libranza mientras entra a funcionar en RONEOL, por lo tanto que indica que aquellas entidades que ya operaran con anterioridad a la Ley 157 de 2012 continúan rigiéndose por lo términos anteriores a la expedición de la ley hasta la extinción de las obligaciones que realizaron bajo la vigencia anterior, si se produce alguna modificación de los términos iniciales estos deberán ser acordes a la Ley 1527 de 2012; y para nuevas operaciones se tendrá en cuenta la entrada en vigencia del Decreto 1881 de 2021 y se deberá acreditar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el literal c, artículo 2 de la ley 1527 de 2012.

Posteriormente este periodo de transición es alargado por el decreto 1455 de 2013 que lo extiende hasta el mes de diciembre de 2013.

Para finalizar, la normativa más actual que presenta la figura de libranza es la Ley 1902 de 2018, mediante la cual nuevamente se establece un marco general para la libranza, modificando diferentes artículos de la ley 1527 de 2012. Sobre esto, la Confecoop señala que la nueva ley reitera la obligación de las entidades de indicar en el objeto social la realización de libranzas y que los recursos obtenidos para esto son lícitos.

Así mismo, sobre las novedades que incluye la nueva ley, la Confecoop resalta el énfasis que la nueva Ley otorga a la inspección, vigilancia y control de las entidades operadoras por parte de las Superintendencias competentes, tales como: Superintendencia Financiera de Colombia, la Superintendencia de Economía Solidaria, la Superintendencia de Sociedades o la Superintendencia del Subsidio Familiar, según sea el caso y establece nuevas obligaciones para las entidades como tener un departamento de riesgo financiero al interior de cada organización, con el fin de controlar riesgos financieros y hacer un control de lavado de activos, este departamento deberá realizar los correspondientes análisis de viabilidad, sostenibilidad, operatividad y demás estudios.

De acuerdo con Villa Patiño (2019), la ley 1902 de 2018 se encarga de ampliar las entidades operadoras:

Se amplía el margen de entidades operadoras a las asociaciones de pensionados o de personal con asignación de retiro de la Fuerza Pública, a los clubes sociales de oficiales,

suboficiales y agentes de la Fuerza Pública exclusivamente para los servicios, bienes y productos que presten de forma directa y para aquellas Instituciones Educativas que presten servicios a familias de miembros de la Fuerza Pública, únicamente para el pago de los emolumentos causados por los servicios educativos prestados. (Pg. 537)

A grandes rasgos, lo anteriormente expuesto representa la normativa de la libranza, aunque no lo agota por completo la normativa, pues la corte constitucional se ha encargado de reglamentar un poco más esta figura, sin embargo, para los fines de este documento se irán precisando posteriormente.

Frente a los beneficiarios, la Corte Constitucional en la sentencia C-023 de 2018 establece la libranza representa un acto dispositivo de los beneficiarios, es decir, tal como las entidades operadoras tienen la autonomía de decidir otorgar o no el beneficio, el beneficiario accede de manera voluntaria a esta forma de pago y por lo tanto no constituye una renuncia forzada.

2.2. Requisitos de la figura de libranza para las entidades operadoras.

Ya se ha explicado que la entidad operadora es aquella que le presta un bien o servicio al beneficiario y que, por este motivo, este adquiere una obligación que será pagada a través de la figura de libranza. Sin embargo, las entidades operadoras no son cualquier entidad que preste un bien o servicio, si no que deben cumplir ciertos requisitos e inscribirse en el Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranza (RUNEOL).

De acuerdo con la Guía de Usuario emitida por la RUNEOL (2015), este registro consiste en la anotación electrónica que realizarán las Cámaras de Comercio de manera virtual, con el fin de darle publicidad a los operadores de libranza o descuento directo que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley, y las demás normas reglamentarias y complementarias, así como también a las entidades operadoras a las que se les haya asignado el código único de reconocimiento a nivel nacional.

Este registro se hace con el objetivo de dar publicidad a los operadores y además de hacer una verificación del cumplimiento de requisitos para operar con la figura de libranza.

Este registro se hace a través <https://runeol.rues.org.co/Runeol/> y la cámara de comercio establece cuales son los requisitos para realizar el registro, para los objetivos de este trabajo, es importante aclarar de manera literal las condiciones que indica la cámara de comercio:

Son requisitos generales para la anotación electrónica en el RUNEOL:

2. Que la persona jurídica solicitante tenga la naturaleza jurídica requerida por la Ley para actuar como entidad Operadora de Libranza. Esta naturaleza es la establecida por el Literal C del artículo 2 de la Ley 1527 de 2012, modificado por el artículo 2 de la Ley 1902 de 2018.
3. Registrarse como usuario del aplicativo de RUNEOL.
4. Diligenciar la totalidad de los campos del formulario electrónico dispuesto para el efecto. Estos campos son obligatorios y solicitan información como: Nombre o razón social, NIT, domicilio principal, teléfono, direcciones de notificación judicial, correo electrónico de notificación judicial, información del representante legal, entidad que ejerce inspección y vigilancia, Las entidades de economía solidaria y las sociedades comerciales vigiladas por la Superintendencia de Sociedades, deben informar los nombres y documento de identificación de los integrantes del departamento de riesgo financiero constituido al interior de la organización o del área de riesgo de crédito, por medio del cual adelantará los correspondientes análisis de viabilidad, sostenibilidad, operatividad y demás estudios con fines de pronóstico y evaluación del riesgo financiero y control de lavado de activos que prevenga la participación, uso y manipulación indebida de negocios promovidos bajo el objeto de libranza.
5. Adjuntar copia digital del certificado de vigencia del contrato con bancos de datos de información financiera, crediticia y de servicios donde se acredite la obligación de reportar la información a dichas entidades, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 de la Ley 1527 de 2012.
6. Indicar en su objeto social la realización de operaciones de libranza, el origen lícito de sus recursos y cumplir con las demás exigencias legales vigentes para ejercer la actividad comercial.
7. Adjuntar copia digital de la constancia de pago de la tarifa establecida para el trámite.”
(Subrayado fuera del texto) (Camara de comercio de Medellín, s.f.)

Adicionalmente, teniendo en cuenta que la ley 1525 de 2012 amplía las personas que pueden ser entidades operadoras, se establecen unos requisitos adicionales para entidades como los patrimonios autónomos, en los cuales varía significativamente su naturaleza jurídica y son objeto de diferentes validaciones.

Los patrimonios autónomos requieren de los siguientes anexos:

- Copia digital del Certificado de Existencia y Representación Legal de la sociedad administradora o fiduciaria expedido por la Superfinanciera.
- Certificación expedida por el representante legal de la sociedad administradora o fiduciaria en la que dé cuenta de la existencia del patrimonio autónomo, identificación del contrato de fiducia mercantil que lo origina, número del contrato, nombre del contrato (nombre del patrimonio autónomo), NIT del patrimonio autónomo y la indicación expresa de que el objeto del contrato permite la realización de operaciones de libranza o de descuento directo.
- Las personas jurídicas que tienen el carácter de instituciones financieras y, en general, aquellas entidades que se encuentran sujetas a la vigilancia permanente del Estado a través de la Superintendencia Financiera de Colombia, deben anexar copia digital del certificado de Existencia y Representación Legal expedido por esa Superintendencia.
- Las entidades que por su naturaleza jurídica o su régimen especial no se inscriben en el Registro Mercantil o en el Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro de las cámaras de comercio deberán acreditar su existencia y representación legal mediante copia digital del certificado o documento equivalente, expedido por la entidad que reconoce su personería jurídica.
- Las entidades operadoras de libranza que por su naturaleza jurídica se encuentran inscritas en el Registro Mercantil o en el Registro de Entidades sin ánimo de lucro de las cámaras de comercio deben encontrarse al día en la renovación de su matrícula mercantil o del registro correspondiente.” (Camara de comercio de Medellín, s.f.)

Este registro debe renovarse anualmente so pena de cesar los efectos del registro y cuya finalidad es mantener el registro actualizado.

2.3. Entidades que regulan, vigilan y controlan la figura de libranza

De acuerdo con las autoras Cabrera y Moreno (2018) el crédito de libranza tiene varias modalidades según el sujeto que lo otorga y de esto dependen las entidades que vigilan y controlan la utilización de esta figura. Esta clasificación se divide en libranzas bancarias y extra bancarias.

Como su nombre lo indica, las entidades bancarias, son ciertas entidades financieras que otorgan créditos de libranza y al pertenecer a este sector se encuentran bajo la supervisión de la Superintendencia financiera. Ahora bien, frente a las libranzas extra bancarias, será necesario tener en cuenta la naturaleza jurídica a la que pertenecen, pues dependiendo de esto, su supervisión puede recaer en la superintendencia de Sociedades o en la Superintendencia de Economía Solidaria.

Entre las entidades operadores extra bancarias, encontramos entonces a las sociedades comerciales, las cooperativas, los Institutos de Fomentos y Desarrollo (Infis), las sociedades o asociaciones mutuales, las pre cooperativas, cajas de compensación y fondos de empleados, que en la práctica resultan ser los que en su mayoría aplican esta figura.

3. Concepto del mínimo vital y la función constitucional que ha desarrollado a partir de la jurisprudencia.

Si bien la figura de la libranza tiene unos límites para sus descuentos, hay casos en los que este límite puede verse desmarcado por diversos factores que pueden alterar el mínimo vital de un beneficiario. Antes de entrar en lo que vendría siendo la problematización de este trabajo es importante ahondar más en lo que significa el mínimo vital y el desarrollo que ha tenido tanto normativo como jurisprudencial desde la constitución de 1991.

Como se mencionó en el acápite de origen y definición del mínimo vital, este será entendido como la cantidad de salario necesario para conservar la vida en condiciones dignas, entendiendo que estas condiciones incluyen ámbitos como la seguridad social, alimentación, recreación y una mediana educación, entre otros.

3.1. Desarrollo del concepto del mínimo vital siguiendo la normatividad que lo regula.

Si bien el concepto del mínimo vital surge con la constitución de 1991, su desarrollo ha estado permeado por la jurisprudencia especialmente de la Corte Constitucional, pues no existe una normativa expresa que lo desarrolle.

El concepto del mínimo vital aparece de forma implícita en parte del ordenamiento jurídico colombiano, por ejemplo, en normas relacionadas a los servicios públicos o a la vivienda, entre otros temas encaminados a la vida digna de las personas. En este sentido, un ejemplo es el Código

Civil Colombiano que en su artículo 413 reglamenta los tipos de alimentos, los congruos y los necesarios, los primeros de esta clasificación corresponden a aquellos para subsistir de acuerdo con su posición social o la Ley 142 de 1994 que reglamenta los servicios públicos en Colombia.

De igual manera, el mínimo vital aparece en lo que en los últimos años se ha llamado bloque de constitucionalidad, es decir, aquellas normas que tienen rango constitucional pero no aparecen directamente en la constitución, pues, si bien la constitución lo incluye, otras disposiciones internacionales, como el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que se menciona al principio de este texto, permean en el ordenamiento jurídico el mínimo vital.

Ahora bien, la Corte Constitucional, principalmente, se ha encargado de tomar estas disposiciones y los preceptos de la Constitución conjugándolos y llegado así al mínimo vital, que se convierte en una de las garantías más importantes del Estado Social de Derecho tal como se explica en la sentencia T-891 de 2013 y cuyo desarrollo al ser de índole constitucional todas las entidades y normas deben velar por su debido cumplimiento.

Lo que esto implica es que el mínimo vital es un derecho innominado, pues ha surgido de la evolución constitucional y jurisprudencial, esto quiere decir, de acuerdo con las autoras Arcila y Cañón (2017), que no se encuentran articulados en la Constitución política de Colombia, sin embargo, esto no implica que no tenga la misma importancia de otros de derechos.

La misma constitución política (1991) en su artículo 94, establece que “La enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos.” Esto quiere decir que la Constitución no es una lista taxativa de los derechos fundamentales y que aquellos derechos que son inherentes a la persona deben ser considerados de igual forma, aunque no figuren expresamente en ella.

Teniendo en cuenta a las autoras Arcila y Cañón (2017), el desarrollo del derecho fundamental al mínimo vital en Colombia surge desde la teoría de los derechos innominados de Robert Alexy (1993), citado por Arcila y Cañón (2017):

Además, existen normas de derecho fundamental que no están establecidas directamente por el texto constitucional, sino que más bien están adscritas a las normas expresas. Estas normas adscritas son aquellas para cuya adscripción a una norma de derecho fundamental expresa es posible dar una fundamentación iusfundamental (lógicamente) correcta. Por tanto, para que una norma adscrita sea o no una norma de derecho

fundamental, depende de que sea posible una argumentación iusfundamental (en la lógica jurídica) para ello. (Pg., 29-30)

El derecho colombiano, reconoce este postulado, pues de la vinculación de varios derechos fundamentales, como la vida, la dignidad, el trabajo, etc. Surge el derecho al mínimo vital, sin embargo, el ordenamiento jurídico colombiano no otorga la calidad de derecho fundamental de manera lógica, sino que es necesario que existan pronunciations de la Corte Constitucional sobre cada casa particular.

La misma Corte indica, en este orden que los derechos innominados, como el mínimo vital, no siempre se convierten en cosa juzgada y si bien, no puede considerarse ningún derecho fundamental como absoluto, para los derechos innominados se necesita en cada caso concreto un análisis jurisprudencial para su reconocimiento, pues como ha indicado la Corte en la sentencia T-581A de 2011,

El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto. (Corte Constitucional de Colombia, 2011, T-581A/11)

De lo anterior se concluye que el desarrollo del concepto del mínimo vital no ha sido normativo, sino que ha sido constitucional y sobre todo jurisprudencial y por lo tanto es necesario, seguir la línea jurisprudencial que ha trazado la Corte Constitucional para la aplicación de este derecho.

3.2. Jurisprudencia que soporta el alcance constitucional del mínimo vital y su importancia en la garantía de los demás derechos.

Además de tratar en este acápite la jurisprudencia que ha desarrollado el derecho fundamental al mínimo vital, se relacionarán también sentencias en las que se aborda este tema desde la libranza o descuentos similares para los efectos de desarrollar el objeto de este trabajo y relacionar ambos conceptos.

Entendiendo lo anterior, el tema se abordará a modo de línea jurisprudencial, con base el modelo propuesto por Diego López Medina (2006), es decir, se abordará la sentencia fundadora,

consolidadoras, modificadoras y dominantes que han surgido en el desarrollo del mínimo vital, con unas pequeñas variaciones con el fin de abordar el tema de los descuentos.

- Sentencias fundadoras:

Sentencia T - 426 de 1992: Esta sentencia surge pues el señor HERNANDO DE JESUS BLANCO interpone una acción de tutela en contra el director de la Caja Nacional de Previsión Social, pues consideraba que se le había violado el “derecho de subsistencia” pues la Caja Nacional de Previsión Social, no presentaba respuesta frente a su solicitud de sustitución pensional a causa del fallecimiento de su esposa, lo que implicó que el señor no contara con recursos y a pesar de que su hija respondiera por él, no era suficiente para gastos del señor, principalmente en temas de salud; la Corte efectivamente le concede la tutela al señor pues encuentra violados los derechos a la seguridad social, específicamente el derecho al pago oportuno y el reajuste periódico de la pensión legal.

En esta sentencia se empieza a vislumbrar el derecho al mínimo vital, en lo que la corte llama, “derecho a la subsistencia”, pues se establece que las personas requieren un mínimo de elementos materiales para subsistir. En esta sentencia se relacionan a la subsistencia otros derechos como la vida, la salud, el trabajo y la seguridad social, lo que indica que este derecho está adscrito a otros, continuando con la teoría de Robert Alexy.

- Sentencias consolidadoras:

Sentencia T- 011 de 1998: En esta sentencia la Corte analiza el caso del señor PEDRO CABALLERO quien interpone una tutela contra la Gobernación de Santander, para la cual laboraba como docentes pues había solicitado el pago de sus cesantías parcialmente, pues no había realizado los pagos de su vivienda e iba a perderla, sin embargo, la Junta Directiva del IPSS (Instituto de Previsión Social de Santander) le indica que los pagos se harán en medida que existan los recursos presupuestales, el señor tuvo que hacer préstamos y recurrir a otros medios para salvar su vivienda, la Corte en este caso protege los derechos del mínimo vital del ciudadano y considera que la Gobernación de Santander debe realizar el pago de las cesantías.

En esta sentencia la Corte Constitucional ya ha establecido que el derecho a la subsistencia, se considerará como el derecho al mínimo vital y que:

Está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante, su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano. (Corte Constitucional Colombiana, 1998, T-011/98)

Además, es esta sentencia la Corte establece que el Estado Social de derecho no solo debe considerar la dimensión material, sino que debe considerar todas aquellas dimensiones que dignifique la existencia de la persona.

Sentencia modificadora: En esta sentencia la Corte incluye como parte fundamental del derecho al mínimo vital, el derecho a la dignidad humana y esto implica que el análisis del mínimo vital siempre estará ligado a que esa remuneración esté encaminada a la existencia de las personas con dignidad.

Sentencia T - 158 de 2006: Los hechos que dan lugar a esta sentencia tiene origen en la tutela interpuesta por el señor Laureano Augusto Ramírez Gil, quien realizó su correspondiente trámite para recibir su pensión, a lo que, CAPRECOM realizó una reliquidación de la pensión que afecto lo que recibiría. En este caso la Corte se acoge a lo decidido por el tribunal, que es negar la protección de los derechos pues la tutela se presentó omitiendo el requisito de inmediatez, sin embargo en esta sentencia se establece que, si bien el factor económico es fundamental para considerar la afectación al mínimo vital, este no es el único factor a considerar, pues el derecho al mínimo vital no solo incluye una valoración numérica, si no que incluye una valoración cualitativa y una valoración de la necesidad, respecto a la dignidad de las personas.

Sentencias reconceptualizadoras:

Sentencia T - 184 de 2009: En esta sentencia nuevamente se encuentra un caso en donde la pensión se liquida de tal manera que afecta significativamente los ingresos que la persona estaba recibiendo, estos hechos dejan ver de forma clara la diferente entre el salario mínimo y el mínimo

vital, pues si bien se respeta el mínimo vital en la liquidación de la pensión, el mínimo vital de la persona se ve afectado pues no se adapta a las necesidades que su cubría su salario.

Si bien esta sentencia sigue la línea del mínimo vital profundamente entrelazado con la dignidad humana y tiene como característica ser cualitativo, añade que existen diferentes mínimos vitales, como consecuencia lógica de que cada persona tiene diferentes cargas en relación su estilo de vida particular.

Sentencia T - 581A de 2011: En esta sentencia el accionante se ve afectado pues tras su divorcio, pactó una cuota voluntaria con su esposa, sin embargo, con el transcurso del tiempo esta cuota se ha hecho demasiado onerosa y teniendo en cuenta tiene otros descuentos a su pensión, la suma que recibe es demasiado baja y no alcanza a suplir sus necesidades, motivo por el cual el accionante intenta revocar esta cuota, constatando además que sus hijos ya son mayores de edad y no se le permite. La posición que toma la Corte en este caso es tutela por los derechos del accionante quien efectivamente está viendo su mínimo vital comprometido a raíz de los descuentos generados por la cuota a su exesposa e hijos.

Esta sentencia nuevamente establece el mínimo vital como elemento para la subsistencia y que no es un concepto meramente cuantitativo, sino también cualitativo y que debe velar por la satisfacción de necesidades para hacer realidad el derecho a la dignidad humana.

Sentencia T - 891 de 2013: En esta sentencia el accionante manifiesta que a raíz de varios créditos por libranza tiene un descuento muy significativo de su salario, además tiene dos cobros ejecutivos que posteriormente llevaron a que le embargaran su salario en un 50%, lo que llevó a que recibiera salarios de hasta Veintisiete mil noventa pesos, lo que, según el accionante no solo afecta su mínimo vital, si no el de su familia. La Corte en este caso decide conceder la tutela de los derechos fundamentales del accionante.

Esta sentencia, además, establece que existe una diferencia entre el salario mínimo y el mínimo vital, pues uno de ellos constituye en ingreso mínimo que debe tener una persona a cambio de su fuerza laboral y el otro va más allá, analizando factores de dignidad, que permitan a la persona no solo vivir dignamente, si no desarrollarse como individuo dentro de la sociedad.

Sentencia dominante:

Sentencia T - 510 de 2016: En esta sentencia, los hechos consisten en que la accionante es quien administra la pensión de su esposo, pues este padece demencia, lo que impide que pueda valerse por sí mismo, de esta pensión sobreviven el, ella y su hijo, quien también sufre de una discapacidad mental, sin embargo y a pesar de que el señor se encontraba declarado como interdicto, la Cooperativa ASFAMICOOP le otorgó un crédito por libranza, del cual la accionante en ningún momento tuvo conocimiento y que al empezar los descuentos se afecta gravemente el mínimo vital de la familia. La Corte en este caso accede al amparo de los derechos, advirtiendo que se debe realizar el proceso de nulidad del contrato.

Esta sentencia al ser reciente cuenta con los conceptos que ha ido actualizando la Corte Constitucional a través de los años y así mismo recopila todos los conceptos fundamentales para entender el derecho al mínimo vital, como el principio de subsidiariedad de la acción de tutela que aplica para la defensa del derecho al mínimo vital, el concepto de perjuicio irremediable y los criterios para su configuración y además la diferencia entre salario mínimo y mínimo vital.

Esta sentencia además es fundamental para el desarrollo de este trabajo y es por esto que se ha establecido como sentencia dominante pues habla sobre los descuentos máximos permitidos sobre el salario y sobre las mesadas pensionales y la vulneración que estas pueden traer consigo al derecho al mínimo vital.

3.3. Derechos constitucionales que se protegen a través del mínimo vital.

Al hacer un análisis de la línea jurisprudencial realizada anteriormente, se identifica que el derecho al mínimo vital no viene solo, si no que su aplicación implica la protección de otros derechos.

Desde su origen, cómo se puede constatar en la sentencia T - 426 de 1992, el llamado “derecho a la subsistencia” que pronto evolucionaría al derecho al mínimo vital, surge de una conexidad entre el derecho a la vida, a la salud, al trabajo y a la seguridad social, pues la falta de un ingreso mínimo que garantice las necesidades las personas va en contravía de los derechos mencionados.

Además de esto, el mínimo vital representa una garantía al Estado Social de Derecho, pues, en virtud del artículo 2 de la Constitución Política de Colombia, uno de los fines esenciales del Estado es promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes, así mismo las autoridades deben velar por la protección de la vida, la honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades.

La sentencia T - 426 de 1992 establece que uno de los objetivos del Estado Social es contrarrestar las necesidades económicas y sociales de sus habitantes y balancear las desventajas que pueden llevar a existir en diversos sectores de la población “exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance.” (Corte Constitucional de Colombia)

De lo anterior, se desprende que el mínimo vital busca proteger también la dignidad humana y este es el derecho base para el concepto del mínimo vital pues se entiende que, al tener dignidad humana, se goza de los demás derechos, como vida, salud, trabajo, etc. Pues la convivencia de estos es necesaria para consolidar la dignidad humana, que a su vez no podría existir sin el mínimo vital.

3.5. La acción de tutela como mecanismo de defensa del mínimo vital.

La relación de todos estos derechos con el mínimo vital es lo que lo convierte en un derecho innominado, como se ha mencionado anteriormente, sin embargo, aunque obtiene un carácter de fundamental su reconocimiento está mayormente ligado a lo establecido por la jurisprudencia, lo que ha llegado a que para la aparición del derecho al mínimo vital se haga necesaria la aparición a su vez de la tutela.

Aunque el mínimo vital puede considerarse como una prestación de origen laboral y la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para realizar este tipo de solicitudes, es bien sabido que, solo en casos excepcionales y cuando el juez considere que se viola un derecho fundamental y esto puede provocar un daño irreversible, será procedente la acción de tutela.

A pesar de esto, de acuerdo con la autora Lemaitre (2005) la tutela constituye un mecanismo singular que se toma en serio la desprotección de los pobres frente a aquellas entidades que han querido de cierta forma apropiarse de sus derechos y les brinda la posibilidad real de acudir a un

juez para resolver sus problemas de subsistencia. La tutela para casos en los que se pretende apelar por el mínimo vital se ha constituido en un proceso accesible y rápido, ayudando a que se distribuya de manera equitativa el acceso a la justicia.

La misma autora establece que “La tutela por mínimo vital, considerada como un experimento transforma la práctica institucional del sistema de justicia, concediendo a la situación de pobreza un status privilegiado para la atención de justicia y obligando al juez a dejar de lado la pretensión de neutralidad y en su lugar asumir un rol social a favor de los pobres.” (Lemaitre, 2005).

Si bien la tutela ha logrado mucho con respecto al mínimo vital, aunque se ha convertido casi en el único mecanismo para su defensa, lo anterior también ha implicado que el hecho de que el mínimo vital tiende a aparecer solo al exigirse por vía de acción de tutela, no se considera al momento de efectuar diferentes actuaciones, una de ellas podría ser un descuento por libranza.

Es decir, las entidades operadoras, como cooperativas u otras entidades financieras que otorgan prestación de bienes o servicios bajo la modalidad de descuento por libranza, no toman en consideración el derecho al mínimo vital, pues este solo deberá ser respetado en el momento que aparece la acción de tutela.

De esta manera ocurre en la sentencia T - 510 de 2016, caso en el cual una entidad operadora (Cooperativa) otorgar un crédito a una persona con una discapacidad, el cual se pagará mediante libranza, si bien el valor descontando no representa más del permitido por la ley (50%), si puede representar una afectación al mínimo vital, dada la condición de la persona y al momento de obtener el crédito no se ofrece alguna clase de garantía sobre casos de enfermedad, etc.

4. Relación entre la figura de libranza y el mínimo vital, el riesgo que representa la libranza a los derechos constitucionales que protege la figura del mínimo vital en situaciones que implican la reducción del salario.

Teniendo claros los conceptos de libranza y mínimo vital, la historia y funcionamiento de cada uno de ellos por separado, es necesario, entrelazarlos y ver las implicaciones que tiene cada uno sobre el otro. Si bien a lo largo del documento se han dado algunos visos de la relación entre ambos conceptos, en este acápite se condensará esta información y se ampliará.

Queda claro que el mínimo vital está directamente relacionado con los ingresos que recibe una persona, ya sea por su salario o por su pensión y consiste en la cantidad mínima que una persona necesita para vivir de manera digna. La libranza, igualmente está directamente relacionada con los ingresos, salarios, pensiones, honorarios, pero lo que busca la figura de libranza es descontar un porcentaje de estos para el pago o adquisición de bienes y servicios.

Teniendo en cuenta esto, entonces la relación entre ambas figuras es el trabajador o pensionado y la remuneración que recibe, incluso podría decirse que ambas pueden estar encaminadas a que esta persona satisfaga sus necesidades, pues una de ellas busca proteger los ingresos del trabajador para que viva con dignidad y la otra busca facilitar al trabajador bienes o servicios en pro de contribuir con su desarrollo personal.

A pesar de que ambas figuras tienen tantas similitudes, tanto en el objeto que persiguen, como en el los sujetos a los que está dirigido, la libranza representa una posible amenaza para el mínimo vital, teniendo en cuenta varios aspectos.

El primer aspecto es que la figura de libranza es bastante nueva en nuestro ordenamiento jurídico, pues, aunque de cierta manera se permitió con la entrada del Código sustantivo del trabajo en 1950, se regula oficialmente en el año 2012, motivo por el cual aún puede tener faltas de regulación que permitan ofrecer créditos con cuotas mensuales que superan el mínimo vital del deudor.

El segundo aspecto es que existen factores externos que puede provocar la variación de los ingresos del trabajador, tales como, incapacidad, vacaciones, licencia no remunerada o retiro definitivo y que no son contempladas por la ley de libranza ni por las entidades operadoras al momento de efectuar descuento por libranza.

Es decir, en el caso de un retiro definitivo, vacaciones o incapacidad, el empleador tiene la obligación de pagar al trabajador las prestaciones sociales y salariales correspondientes a estas situaciones. Sin embargo, si el trabajador tiene un descuento de libranza en su nómina, este puede afectar su mínimo vital, ya que el valor de las cuotas de la libranza se seguirá descontando de su salario, reduciendo así el monto de sus prestaciones sociales y salariales.

Si bien las entidades operadoras contemplan diferentes opciones como el refinanciamiento, no siempre son viables y en casos como la enfermedad es posible que el trabajador no pueda comunicarse con la entidad para hacer uso de estas figuras, lo que aumenta su situación de vulnerabilidad.

Cabe destacar también que en la relación de la libranza hay un tercer participante, que es el empleador y que es el encargado de realizar el pago a la entidad operadora; es viable entonces que el empleador en estos parametrize su sistema de nómina en pro de los derechos de trabajador.

De acuerdo con Bolaños desde el concepto I-2015-40715 del 31/07/2015 se dejó en claro que no es posible realizar deducciones, retenciones o giros en razón de libranza si el trabajador por finalización de situaciones administrativas recibe menos del 50% de su salario habitual.

Para un mejor entendimiento se tomará el ejemplo que trae Bolaños en el concepto:

Para ilustrar la situación anterior ponemos el siguiente ejemplo: Si el salario de un funcionario es de \$2.000.000 (después de descuentos) y su cuota de libranza es de \$500.000, y al término de la situación administrativa debe recibir únicamente \$1.000.000 (después de descuentos), sobre este valor ya no es posible hacer la deducción de la cuota de la libranza. Si, por el contrario, concluida la situación administrativa el funcionario debe recibir \$1.400.000, la cuota de libranza será de \$400.000, quedando un saldo pendiente de \$100.000 que el mismo funcionario deberá cancelar directamente a la entidad crediticia.

En cualquier caso, que no se alcance a cubrir total o parcialmente la cuota fijada en la libranza por las circunstancias descritas, dicha situación deberá ser comunicada por la Oficina de Nómina por escrito a la entidad operadora de libranza y al funcionario respectivo, quien deberá realizar el pago del monto de la cuota dejado de cancelar, directamente a la entidad crediticia, e informar de ese hecho a la Oficina de Nómina, adjuntando el soporte respectivo. (Bolaños Zambrano, 2015)

De acuerdo con Bolaños, la Corte Constitucional ha establecido que el responsable de regular los descuentos salariales y prestacionales al empleado es el empleador o pagador. Esto implica que la entidad operadora no tiene la responsabilidad de poner dentro de sus límites, al momento de otorgar alguna prestación mediante libranza, aquellas situaciones que impliquen una desmejora en el salario del trabajador.

Sin embargo, es necesario recurrir a la práctica para corroborar de qué manera se efectúan estos descuentos y determinar qué papel juega cada una de las partes en los casos en donde la libranza pasa a ser una amenaza para el mínimo vital del trabajador, para esto se realizaron entonces tres encuestas, a cada una de las partes que intervienen en un crédito de libranza: Entidad operadora,

entidad pagadora (en este caso empleador) y beneficiario, para los motivos de este trabajo serán nombradas como Entrevista 1, Entrevista 2 y Entrevista 3 respectivamente¹.

En la revisión de las entrevistas encontramos que las tres partes tiene un concepto bastante similar de lo que significa crédito o descuento por libranza, entendiendo que se trata de que “el titular de esa nómina autorice hacer un descuento de determinado valor y de esta manera nosotros (la entidad operadora) de mes a mes obtengamos ese ingreso por esa prestación de ese servicio” (Entrevista 1, comunicación personal, 27 de abril 2023).

En general, las tres partes coinciden con que la figura de libranza se trata de un descuento a la nómina que debe ser autorizado por el trabajador y en el que el empleador interviene haciendo las veces de pagador.

Ahora bien, un primer choque que pudo evidenciarse en las entrevistas, principalmente entre la entidad operadora y el empleador, es con respecto a la relación que tienen inicialmente estas dos partes para que entre a operar el crédito de libranza, pues si bien ambos coinciden en que la entidad operadora debe cumplir con los términos de ley y que la entidad pagadora pasa a ser una parte más pasiva de la relación, la entidad operadora se describe como quien debe adherirse a los términos del empleador, indicando por ejemplo que “cuando nosotros reunimos todos los requisitos, la entidad hace un estudio y de acuerdo a este resultado se hace la asignación de un código que permite realizar el descuento” (Entrevista 1, comunicación personal, 27 de abril 2023).

Mientras que, a pesar de que ambos coinciden en el empleador no interviene mucho, el empleador indica que es más la entidad pagadora quien debe adherirse a los términos que plantea la entidad operadora y no hay cabida a las negociaciones indicando que “realmente la condición de haber una relación entre ambas sociedades lo exige es más la entidad financiera que va a realizar el tema de crédito” (Entrevista 2, comunicación personal, 12 de mayo de 2023).

De ambas respuestas, sin embargo, se puede evidenciar que en la realidad la entidad pagadora o el empleador, para el caso, adopta una posición de aceptación frente a los términos y su labor es más que todo cuidar el límite del 50% establecido por la ley.

Ahora bien, como se ha mencionado anteriormente, la jurisprudencia y otras entidades establecen al empleador como el responsable de regular y controlar los descuentos que se realizan directamente a la nómina, en la realidad el empleador pasa a ser únicamente quien realiza los pagos

¹ En la lista de referencias se enuncian los detalles de las entrevistas realizadas, incluyendo el nombre de la persona entrevistada, su correspondiente cargo y su aceptación al consentimiento informado y acuerdo de confidencialidad

y el beneficiario igualmente los percibe de esta manera, pues al preguntar si el empleador interfiere en algún momento se obtiene que “no, solamente cuando uno lleva los papeles a la tesorería para que lo revisen, pero solo en algunos casos interviene, cuando sobrepasa el 50%” (Entrevista 3, comunicación personal, 18 de mayo de 2023), además en casos de incapacidad “eso no se tiene en cuenta, la entidad realiza el pago normal” (Entrevista 3, comunicación personal, 18 de mayo de 2023).

Esto nos lleva a que frente a los casos donde el salario se reduce significativamente, por temas de incapacidad, las acciones varían dependiendo del empleador, pero las entidades operadoras, independientemente de esto realizan el cobro. En el caso de la entidad operadora entrevistada, existe la particularidad de que las personas que utilizan sus servicios hacen parte de la Fuerza Pública y por ende no presentan descuentos por incapacidad, sin embargo, en el caso de la beneficiaria indica que “cuando a una persona la incapacitan mucho tiempo, no le pagan toda la cuota a la persona para no afectar el mínimo vital, pero toca sacar del ingreso de uno y ajustar lo que la entidad no pagó” (Entrevista 3, comunicación personal, 18 de mayo de 2023).

Lo anterior también indica que, si bien el empleador puede controlar los descuentos, no es suficiente, pues la entidad operadora sigue ejerciendo sus funciones de cobro que terminan por afectar el mínimo vital del empleado.

5. Conclusiones

La entrada de la Ley 1527 de 2012, si bien permitió un orden en la figura de la libranza y las entidades que lo practican, aún cuenta con varias lagunas legales que implican que en la práctica aún no exista del todo certeza sobre que parte en la libranza es la encargada de procurar que se mantenga los límites que no afecten el mínimo vital de los trabajadores, en aquellos casos en los que por motivos externos se encuentre frente a una reducción importante del salario.

Las soluciones que se proponen frente a estos casos, de cierta forma dependerán de las entidades que participen en la libranza, pues cada una podrá definir de qué forma afrontar este tipo de situaciones, aunque la premisa principal a seguir siempre será respetar el 50% de los ingresos, se pudo evidenciar que el entendimiento de este porcentaje, en cada situación no siempre será el mismo.

Esto quiere decir que, según lo investigado y recopilado puede concluirse para los fines de este proyecto que la libranza si representa una amenaza al mínimo vital, si bien se ha regulado arduamente para su funcionamiento normal, en casos en donde el trabajador enfrenta situaciones debilidad que afecta sus ingresos, tal como es la enfermedad, no se ha ahondado con exhaustividad, lo que se traduce en un riesgo latente para el trabajador.

Referencias

- Arcila Jaramillo, D. A., & Cañon Buitrago, P. (2017). *Estudio del mínimo vital en Colombia como derecho innominado*. Manizales : Universidad de Manizales.
- Bolaños Zambrano, J. (2015). Descuentos por libranza en casos de retiro definitivo, vacaciones e incapacidad. Bogotá, Colombia.
- Cabrera Correal, M. C., & Moreno Franco, L. (2018). Las libranzas, un negocio que se salió de control. Pontificia Universidad Javeriana.
- Camara de comercio de Medellín. (s.f.). *Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranza - RUNEOL*. Obtenido de <https://www.camaramedellin.com.co/servicios-registrales/mis-registros/otros-registros/registro-unico-nacional-de-entidades-operadoras-de-libranza-runeol#undefined>
- Camargo Casas, P. F., Muñoz Sánchez, D. M., & Pachón Morales, M. M. (2013). Avances e impacto en el sector financiero y cooperativo de 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. Bogotá D.C., Colombia.
- Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop). (15 de Mayo de 2012). *Análisis a la ley 1527 de 2012*. Obtenido de <https://confecoop.coop/comunicoop/2012/flash-confecomunica-no1356-analisis-a-la-ley-1527-de-2012/>
- Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop). (14 de Septiembre de 2012). *Reglamentado el registro único de entidades operadoras de libranza*. Obtenido de <https://confecoop.coop/comunicoop/2012/flash-confecomunica-no-1-441-reglamentado-el-registro-unico-de-entidades-operadoras-de-libranza/>
- Confedereación de Cooperativas de Colombia (Confecoop). (2018). *Ley 1902 de 2018. Ajustes a la ley de libranzas*. Obtenido de Actualidad: <https://confecoop.coop/actualidad/actualidad-2018/ley-1902-de-2018-ajustes-a-la-ley-de-libranzas/#:~:text=Ajustes%20a%20la%20ley%20de%20libranzas,-Actualidad%202018&text=El%20Gobierno%20Nacional%20sancion%C3%B3%20el,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones>
- Congreso de la Republica. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. *Decreto Ley 3743 de 1950*. Bogotá, Colombia.

- Congreso de la Republica. (2012). Ley 1527 de 2012. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la República. (2018). Ley 1902 de 2018. Bogotá D.C., Colombia.
- Constitución política de Colombia . (1991). Constitución política de Colombia . *Constitución política de Colombia* . Colombia.
- Corte Constitucional Colombiana. (1998). T-011/98. Colombia.
- Corte Constitucional Colombiana. (2013). T-891/13. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia . (2009). T-184/09. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia. (1992). T- 426/92. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia. (2006). T-158/06. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). T-581A/11. *T-581A/11*. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). T-891/13. Colombia.
- Corte Constitucional de Colombia. (2016). T-510/16. Colombia.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París, Francia: Naciones Unidas.
- Lemaitre, J. (2005). El Coronel sí tiene quien le escriba: la tutela por mínimo vital en Colombia. *SELA 2005 Derecho y Pobreza*. Norma.
- López Medina, D. E. (2006). *El derecho de los jueces*. Bogotá: Legis S.A.
- Ortega Revelo, L. A. (2011). El salario mínimo vital y móvil frente a la Dignidad Humana. San Juan de Pasto, Colombia: Universidad de Nariño.
- Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranza. (10 de Septiembre de 2015). *Guia de usuario operadores de Libranza*. Obtenido de <https://runeol.rues.org.co/Runeol/Ayuda/RUNEOL-GuiadeUsuarioPrint.pdf>
- Villa Patiño , E. A. (2019). La libranza: una mirada actual, más allá de la ley 1527 del 2012. *Revista CES Derecho*, 535-565.

Entrevistas

<i>Entrevista</i>	<i>Nombre de la persona entrevistada</i>	<i>Cargo</i>
1	María Catalina Lopera. Antes de iniciar la entrevista se aclararon los términos de consentimiento informado y confidencialidad que fueron aceptados por la persona entrevistada	Directora ejecutiva
2	Juan Andrés Fernández Restrepo. Antes de iniciar la entrevista se aclararon los términos de consentimiento informado y confidencialidad que fueron aceptados por la persona entrevistada	Líder Grupo de Trabajo Jurídico Administrativo
3	Gilma Victoria Restrepo Giraldo. Antes de iniciar la entrevista se aclararon los términos de consentimiento informado y confidencialidad que fueron aceptados por la persona entrevistada.	Profesional Universitaria

*Las entrevistas se anexan al trabajo en forma de audio para su correspondiente verificación

Anexos

1. Entrevista a beneficiario
2. Entrevista a empleador
3. Entrevista a entidad operadora