

LIBRANZA, RESPONSABILIDAD DE EMPLEADOR Y EMPLEADO

Concepto 2008038709-002 del 7 de julio de 2008.

Síntesis: *La libranza es entendida como un mecanismo de recaudo de cartera, mediante el cual el deudor previamente autoriza a su entidad empleadora a descontar de su nómina, en determinados períodos, una suma específica para aplicar a la cancelación de sus obligaciones adquiridas con aquella o con un tercero acreedor. En este último evento la empresa empleadora se compromete a entregar dichas sumas a la entidad acreedora en un plazo pactado, para cuyo efecto usualmente suscriben un convenio de recaudo en el que consagran expresamente las respectivas obligaciones. La responsabilidad de efectuar las deducciones salariales provenientes de la libranza conforme a los preceptos contenidos en las normas laborales, son del resorte del empleador e inclusive del mismo empleado quien debe conocer de antemano las deducciones a él efectuados.*

«(...) consulta relacionada con la revocatoria de la autorización de los descuentos salariales efectuados con ocasión de la suscripción de una libranza por contrariar lo dispuesto en las normas del Código Sustantivo del Trabajo, así como sobre la responsabilidad del empleador y de la entidad financiera por efectuar tales deducciones.

Al respecto, proceden las siguientes consideraciones desde el punto de vista de nuestra competencia:

Sea lo primero aclarar que la utilización de esta clase de documentos no es propia ni exclusiva de las entidades sometidas a la supervisión de este organismo, de tal suerte que cualquier persona que tenga capacidad para celebrar un contrato de préstamo de dinero puede otorgar créditos a través de este mecanismo.

Precisado lo anterior valga señalar que la libranza es entendida como un mecanismo de recaudo de cartera, mediante el cual el deudor previamente autoriza a su entidad empleadora a descontar de su nómina, en determinados períodos, una suma específica para aplicar a la cancelación de sus obligaciones adquiridas con aquella o con un tercero acreedor. En este último evento la empresa empleadora se compromete a entregar dichas sumas a la entidad acreedora en un plazo pactado, para cuyo efecto usualmente suscriben un convenio de recaudo en el que consagran expresamente las respectivas obligaciones.

Así pues, para la expedición de una libranza se celebran dos tipos de contrato, a saber:

- a) El de mutuo entre el acreedor y el deudor-empleado, previo estudio sobre la capacidad de pago y de descuento del deudor, el cual comúnmente se instrumenta e incorpora en un título valor en el que se fijan las condiciones, tales como el monto, el plazo, la tasa de interés, la cuota mensual que debe ser descontada, y
- b) Un convenio de recaudo entre el acreedor y el empleador en el que se estipulan, usualmente, aspectos como el que las deducciones se realicen con la respectiva autorización

del empleado conforme a las normas laborales, los eventos en que puede ser revocada o no la autorización, la responsabilidad del empleador de verificar previamente que los descuentos se efectúen de acuerdo a los parámetros contenidos en las normas del Código Sustantivo del Trabajo, el procedimiento a seguir en caso de que éstos no se realicen y el plazo para la entrega de las sumas recaudadas.

De acuerdo con lo expuesto y en torno a los aspectos consultados cabe destacar que en cuanto al tema de la revocatoria de la autorización en la libranza se considera que deberá estarse a lo estipulado en el contrato. Ahora si dicha autorización contraviene las normas del Código citado, un pronunciamiento sobre la viabilidad o no de la revocatoria se estima no son de competencia de este organismo, razón por la cual se consideró oportuno trasladar al Ministerio de la Protección Social, para los fines pertinentes, lo relacionado con el punto 1y 2.

Igualmente, y aunque este tipo de situaciones se encuentran generalmente definidas previamente en el convenio de recaudo, la responsabilidad de efectuar las deducciones salariales provenientes de la libranza conforme a los preceptos contenidos en las normas laborales, son del resorte del empleador e inclusive del mismo empleado quién debe conocer de antemano las deducciones a él efectuados.

Así, frente a hechos como los expuestos, se estima que a la entidad financiera no podría imputársele responsabilidad alguna, pues, se reitera, la libranza estaría instrumentada exclusivamente para que el empleador descunte el valor acordado y autorizado por el trabajador a efecto de ser abonado a la obligación que este último tiene con la entidad financiera acreedora.

(...).»