



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá.

ASUNTO: Radicado No. 02EE201941060000049118 de octubre de 2019 – Autorización de descuento por libranza a través Mensaje de Texto.

Respetada Señora () reciba un cordial saludo,

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico respecto de autorización de descuento de crédito de libranza otorgada por el trabajador a través de mensaje de texto a la luz de la Ley 527 de 1999., esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, 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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible **pronunciarse de manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de manera conjunta.

Caso en Concreto:

Haciendo uso de la función orientadora de este Ministerio, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios orientadores frente al planteamiento que usted manifiesta



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

en su escrito.

En atención a su solicitud y para mayor ilustración, nos permitimos inicialmente transcribir lo dispuesto en el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se establece específicamente los descuentos prohibidos por parte del Empleador:

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

Así las cosas y en atención a lo establecido en la norma precitada, le esta prohibido al empleador realizar descuentos o deducciones arbitrarias a menos que exista **autorización previa y por escrito por parte del trabajador** o exista mandamiento judicial, medida que claramente protege el salario de reducciones no autorizadas o sorpresivas por parte del empleador.

Ahora bien, en virtud 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" en su artículo 1 se prevé:

"ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1902 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:> 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

En ese orden de ideas, 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, siempre y cuando exista **autorización expresa** de dicho descuento otorgada por el trabajador.

Asu turno en los artículos 3 y 6 de la precitada ley se dispone:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

“ARTÍCULO 3o. CONDICIONES DEL CRÉDITO A TRAVÉS DE LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO. Para poder acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley.

(...).”

“ARTÍCULO 6o. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR O ENTIDAD PAGADORA. Todo empleador o entidad pagadora estará obligada a deducir, retener y girar de las sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados, contratistas, afiliados o pensionados, los valores que estos adeuden a la entidad operadora para ser depositados a órdenes de esta, previo consentimiento expreso, escrito e irrevocable del asalariado...”

Por expresa remisión, la citada norma prevé que para que efectivamente el empleador pueda descontar del **salario** el crédito en la modalidad de libranza, este deberá estar previamente autorizado por el trabajador de forma expresa y por escrito.

Ahora bien, efectivamente la ley 527 de 1999 “Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones”. Define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, comercio electrónico y firmas digitales, y en ella se contempla que la misma será aplicable a todo tipo de información salvo respecto a obligaciones contraídas por el estado Colombiano en virtud de tratados o convenios internacionales y en cuando medien advertencias escritas que por disposición legal deban ir necesariamente impresas en razón al riesgo que implica su comercialización, uso o consumo, se entendería entonces que el empleador podrá implementar siempre que con ello no se contraríen los derechos de sus trabajadores mecanismos virtuales en que faciliten el desarrollo de su relación laboral.

Así entonces, en lo que refiere a los requisitos jurídicos del mensaje de texto la Ley 527 de 1999 en su capítulo II al respecto se estableció:

“ARTICULO 5o. RECONOCIMIENTO JURIDICO DE LOS MENSAJES DE DATOS. No se negarán efectos jurídicos, validez o fuerza obligatoria a todo tipo de información por la sola razón de que esté en forma de mensaje de datos”.

“ARTÍCULO 6º. Escrito. Cuando cualquier norma requiera que la información conste por escrito, ese requisito quedará satisfecho con un mensaje de datos, si la información que éste contiene es accesible para su posterior consulta.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999

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



Lo dispuesto en este artículo se aplicará tanto si el requisito establecido en cualquier norma constituye una obligación, como si las normas prevén consecuencias en el caso de que la información no conste por escrito”.

“ARTÍCULO 7º. Firma. Reglamentado por el Decreto Nacional 2364 de 2012. Cuando cualquier norma exija la presencia de una firma o establezca ciertas consecuencias en ausencia de la misma, en relación con un mensaje de datos, se entenderá satisfecho dicho requerimiento si:

- a) *Se ha utilizado un método que permita identificar al iniciador de un mensaje de datos y para indicar que el contenido cuenta con su aprobación;*
- b) *Que el método sea tanto confiable como apropiado para el propósito por el cual el mensaje fue generado o comunicado.*

Lo dispuesto en este artículo se aplicará tanto si el requisito establecido en cualquier norma constituye una obligación, como si las normas simplemente prevén consecuencias en el caso de que no exista una firma.”

“ARTICULO 15. RECONOCIMIENTO DE LOS MENSAJES DE DATOS POR LAS PARTES. *En las relaciones entre el iniciador y el destinatario de un mensaje de datos, no se negarán efectos jurídicos, validez o fuerza obligatoria a una manifestación de voluntad u otra declaración por la sola razón de haberse hecho en forma de mensaje de datos.*

Por su parte, la H. Corte Constitucional en Sentencia- C 604 de 2016 ha considerado en referencia a la validez del mensaje de texto:

“Conforme a lo anterior, el artículo 6 de Ley 527 de 1999 estableció que en todos aquellos casos en los cuales una norma jurídica requiera que la información conste por escrito, el requisito quedará satisfecho con un mensaje de datos, si la respectiva información es accesible para su posterior consulta. Por su parte, el artículo 7 previó que cuando se exija la firma del correspondiente documento, la exigencia se entenderá cumplida si se utiliza un método que permita identificar al iniciador del mensaje y determinar que el contenido cuenta con su aprobación, y si es confiable y apropiado para el propósito en virtud del cual el mensaje fue generado o comunicado.

Y, a la luz del artículo 8 ídem, en todos los supuestos en los cuales la ley imponga que la información sea presentada y conservada en su forma original, esta exigencia quedará llevada cabo con un mensaje de datos, siempre que obre alguna garantía confiable de que se ha conservado la integridad de la información, a partir del momento en que se generó por primera vez en su forma definitiva, como mensaje de datos o en alguna otra forma, y además, si de requerirse su presentación, puede ser efectivamente exhibida.

 Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999

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



(...)

6.2.4.6. En resumen, la Ley 527 de 1999 reguló los aspectos esenciales para el uso general de los mensajes de datos e incorporó varias disposiciones sobre su capacidad demostrativa. El legislador delimitó aquello que debe entenderse por mensajes de datos y de manera principal fijó las condiciones de los denominados equivalente funcionales, es decir, de los requisitos técnicos, bajo los cuales un documento electrónico cumple la misma finalidad atribuida a un soporte en papel y, por consiguiente, se tiene como su homólogo para efectos jurídicos.

Así, cuando la ley exija que un contenido conste por escrito, el mensaje de datos puede ser análogo al papel, siempre que la información sea posteriormente consultable; en los casos en que se requiera la firma, cumplirá esa exigencia si se utiliza un método que permita identificar el iniciador del mensaje y asegurarse de que aprueba su contenido;

(...)

Lo anterior, a su vez, supone dos elementos. En primer lugar, debido a que la norma hace referencia a la incorporación de verdaderos mensajes de datos, como pruebas, al proceso, su introducción a la actuación presupone los «equivalentes funcionales» a los que se hizo referencia con anterioridad, previstos en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 527 de 1999, que reemplazan la exigencia escritural del documento, la necesidad de la firma y la obligación de su aportación en original.

(...)

En contraste, el segundo inciso del artículo 247 C.G.P. se refiere a una situación, aunque relacionada, sensiblemente diferente. El legislador prescribe que la “simple impresión” en papel de un mensaje de datos, debe ser apreciada con base en las reglas generales de los documentos. En este supuesto, una información originalmente creada, enviada o recibida a través de medios electrónicos, ópticos u otros de la misma naturaleza, es aportada al proceso, no en el mismo formato en que se transmitió, sino en un documento de papel. Cuando así se ha presentado, el legislador ordena la valoración de esa impresión con arreglo a las normas generales sobre los documentos.

Igualmente, encontramos que en la Ley 1564 de 2012 Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso.” Sobre los mensajes de datos dispuso los siguiente:

“Artículo 247. Valoración de mensajes de datos. Serán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con exactitud.



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



El empleo
es de todos

Mintrabajo

La simple impresión en papel de un mensaje de datos será valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos. (Subrayado Fuera de texto).

Nótese que, con los fundamentos normativos y jurisprudenciales, se interpreta en primer sentido que todo tipo de información que se encuentre contenida en un el mensaje de texto tendrá efectos jurídicos y fuerza obligatoria, así mismo, que teniendo en cuenta que la norma establece que la autorización sea expresa y escrita, tanto en la Ley 527 de 1999 como en la citada jurisprudencia ese requisito quedará satisfecho con un mensaje de datos, siempre y cuando dicha información sea accesible para su posterior consulta y que cuando se exija la firma en el documento este requisito se entenderá cumplido cuando se utilice un método en el cual se permita identificar claramente al iniciador o remitente del mensaje determinando también que el contenido cuenta con su aprobación.

Así las cosas y siempre que el mensaje de texto cumpla con los parámetros de los artículos y jurisprudenciales preinsertos se entenderá que el mismo tiene un reconocimiento jurídico.

En conclusión, esta oficina entendería que siempre que se cumplan los requisitos de las normas ya citadas la autorización que se emita a través del mensaje de texto contara con plena validez jurídica.

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)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor / Elaboro Marisol P. 06/11/2019
Revisó/Aprobó: Adriana C.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999

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