Guía
Libranzas



Con base en la
Ley 1527 de 2012, modificada
por la Ley 1902 de 2018

Fecha de elaboración:
Abril, 2025

Este es un producto de:
Arteaga Abogados

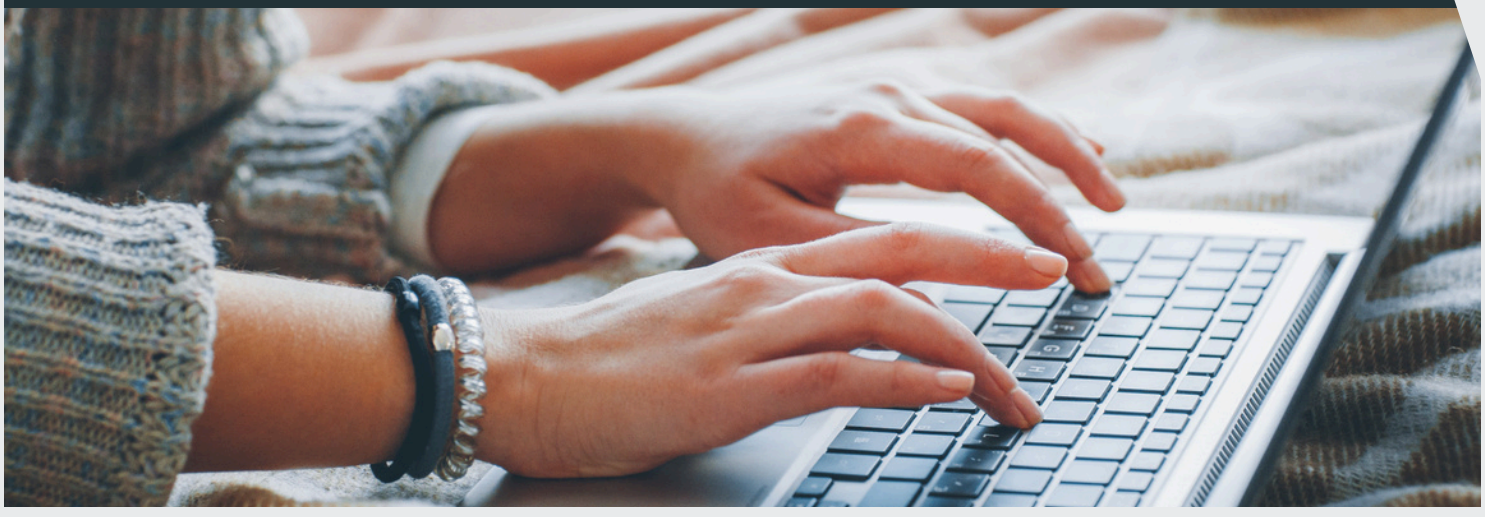
Todos los derechos reservados

Arteaga
Abogados

Arteaga

Tabla de **Contenido**

Introducción	1
Normas Aplicables	2
¿Qué es una Libranza?	3
Análisis del documento de libranza	4
Firma electrónica	5
Cambio de empleador	6
Límite del descuento	7
Decisión sobre el descuento	8
Preguntas frecuentes	9



Introducción

Este documento tiene como objetivo servirle de guía a las empresas clientes de Arteaga Abogados en la aplicación de **libranzas o descuento directo,** conforme a lo regulado en la Ley 1527 de 2012, modificada por la Ley 1902 de 2018.



En todo caso, se recomienda la lectura y consulta permanente de dichas normas, pues este texto solamente pretende ser una ayuda para su mejor comprensión.

Ante cualquier contradicción de las normas aplicables con la presente guía, debe aplicarse lo regulado en las normas, pues el presente documento **no tiene fuerza vinculante.**

Ante cualquier duda sobre la validez, aplicación o interpretación de una libranza o en la utilización de los formatos que se comparten en la presente guía, **por favor no dude en consultar de inmediato a su abogado asignado por Arteaga Abogados.**

Si al momento de su consulta la fecha de elaboración de esta guía es anterior a un (1) año, **por favor absténgase de aplicarla sin antes verificar que se encuentre actualizada**, consultando con su abogado asignado por Arteaga Abogados.

NORMAS Aplicables

Arteaga

Art. 59, Código Sustantivo del Trabajo

Se prohíbe a los empleadores deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con las siguientes excepciones: **a).** Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código S. del Trabajo. **b).** Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y casos autorizados en la Ley.

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.

LEY 1902 DE 2018

Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones.

Art. 144, Ley 79 de 1988

Las deducciones en favor de las **cooperativas** tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos.

Art. 56, Decreto 1481 de 1989

Límite de retenciones en favor de los **Fondos de Empleados.**

Arteaga

¿QUÉ ES UNA LIBRANZA?



Es la autorización expresa e irrevocable dada por un empleado o por un pensionado, al empleador o a la entidad pagadora, según sea el caso



Para que realice un descuento de su salario, o pensión, con el objetivo de que sea girado a favor de la correspondiente entidad operadora de libranza



Para pagar los productos, bienes y servicios objeto de la libranza.

ANÁLISIS DEL DOCUMENTO

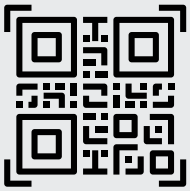
Se recomienda efectuar la siguiente lista de chequeo:

Revisar que la Entidad Operadora de Libranza esté inscrita en el Registro Nacional de Operadores de Libranza. La consulta puede hacerse en este **enlace**.

Revisar que el documento de LIbranza esté firmado por el trabajador. Si la firma es electrónica, revisar que aparezca la entidad que la certifica.

Revisar que aparezca clara la autorización del descuento y el valor mensual a descontar, así como el valor total de la deuda.

FIRMA ELECTRÓNICA



La firma electrónica es un conjunto de datos que identifica al firmante de un documento electrónico, utilizando métodos tales como: códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas; que, permiten identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente.



En Colombia, la firma electrónica tiene la misma validez y los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa, conforme a lo dispuesto en el Decreto 2364 de 2012, por medio del cual se reglamenta el artículo 7° de la Ley 527 de 1999; siempre y cuando la misma sea confiable y apropiada para la satisfacción de la finalidad perseguida.



Para mayor seguridad, en caso de que la firma del empleado en el documento de libranza sea electrónica; o, en general, en caso de presentarse cualquier tipo de inquietud frente a la autenticidad del documento, se recomienda enviarle al empleado el siguiente comunicado: **Link formato comunicado**, al que debe adjuntarse la libranza. Esto, con la finalidad de darle traslado al empleado del documento, para que, en caso de desconocerlo, así se lo haga saber a la empresa por escrito. Si el trabajador guarda silencio, se procede con el descuento. **POR FAVOR DESCARGUE EL DOCUMENTO ANTES DE EDITARLO. NO LO MODIFIQUE EN LÍNEA PUES EXPONDRÁ DATOS PERSONALES.**

CAMBIO
DE EMPLEADOR

En caso de que el beneficiario de la libranza cambie de empleador o de entidad pagadora, la libranza conserva plena validez; esto es, una vez la empresa sea notificada de la libranza, debe continuar efectuando los descuentos, aún así dicha libranza se hubiera suscrito en vigencia de una relación laboral anterior y frente a otro empleador; pues la autorización de descuento tiene continuidad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley 1527 de 2012, que dispone lo siguiente:

"ARTÍCULO 7º. Continuidad de la autorización de descuento. En los eventos en que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, tendrá la obligación de informar de dicha situación a las entidades operadoras con quienes tenga libranza, sin perjuicio de que la simple autorización de descuento suscrita por parte del beneficiario, faculte a las entidades operadoras para solicitar a cualquier empleador o entidad pagadora el giro correspondiente de los recursos a que tenga derecho, para la debida atención de las obligaciones adquiridas bajo la modalidad de libranza o descuento directo. ***En caso de que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, para efectos de determinar la prelación si se presentan varias libranzas, la fecha de recibo de la libranza será la de empleador o entidad pagadora original****".*

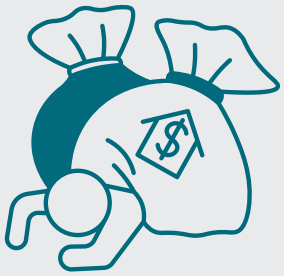


LÍMITE DEL DESCUENTO

Los descuentos de los operadores de libranza no pueden superar el cincuenta por ciento (50%) del neto del salario de su beneficiario; por lo tanto, antes de aplicar la libranza, se debe verificar que con el descuento el empleado continúe recibiendo, por lo menos, el cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario, después de los descuentos de Ley (Seguridad Social y aportes sindicales).

Aquí un ejemplo de la verificación del límite máximo del descuento que podría efectuársele en virtud de una libranza:

SALARIO MENSUAL:	+ $ 1.000.000.
APORTE SALUD Y PENSIÓN:	- $ 80.000.
TOTAL SALARIO NETO:	= $ 920.000.
SALARIO NETO POR 50%:	$ 460.000.



De acuerdo con el ejemplo, el empleado como mínimo debería continuar recibiendo $460.000 (la mitad del neto de su salario); o sea, que el límite máximo del descuento de libranza sería de $460.000.

Este criterio se aplica para cualquier monto de salario, incluso si el trabajador devenga un salario mínimo legal mensual vigente, pues de acuerdo con el numeral 5, del artículo 3, de la Ley 1527 de 2012, *"las deducciones o retenciones que realice el empleador, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, están exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral 2° del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo".*

DECISIÓN SOBRE EL DESCUENTO

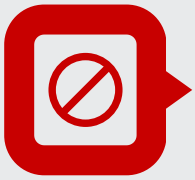
De acuerdo con el análisis de forma y fondo propuesto en los puntos anteriores, corresponde decidir si se aplica o no se aplica el descuento de libranza; eventos en los que se ponen en consideración las siguientes recomendaciones:

APLICAR LA LIBRANZA



Se debe aplicar a partir el periodo de pago siguiente a la recepción de la libranza, siempre y cuando el documento se reciba antes del cierre de novedades de nómina del respectivo período. De esta decisión no es necesario darle traslado al trabajador. En este caso, simplemente se aplican los descuentos en los montos autorizados. Dichos descuentos deben reflejarse en la planilla de nómina, especificando el concepto de la deducción. Adicionalmente, debe enviarse a la entidad operadora de libranza las constancias de los traslados de los dineros descontados, traslados que deben efectuarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha del pago de nómina.

NO APLICAR LA LIBRANZA



Si después del análisis del documento de libranza se evidencia que no cumple con los requisitos de forma, o que excede el descuento máximo permitido, por favor traslade el asunto a su abogado asignado de Arteaga Abogados, para que este construya la comunicación de negación total o parcial del descuento, dirigida la Entidad Operadora de Libranza, con la argumentación jurídica que corresponda.

Preguntas Frecuentes

Arteaga

¿La no aplicación de una libranza genera alguna consecuencia para el empleador?

Si el empleador incumple la obligación de efectuar los descuentos de libranza por motivos que le sean imputables, será solidariamente responsable por el pago de la obligación adquirida por el beneficiario del crédito.

¿Al finalizar la relación laboral qué descuentos deben efectuarse?

La existencia de una libranza por sí sola no compromete legalmente el pago de la liquidación final de acreencias laborales, toda vez que la ley solo señala la afectación de los salarios y las pensiones. Ahora, si expresamente un trabajador autoriza el descuento sobre su liquidación definitiva, dicho autorización es procedente y debe efectuarse, pero exclusivamente recae sobre los conceptos en ella mencionados (por ejemplo, si solamente dice prestaciones sociales, no debe aplicarse sobre las vacaciones, pues las vacaciones no son una prestación social). Ante cualquier duda, por favor consulte con su abogado asignado de Arteaga Abogados.

Si un trabajador tiene varias libranzas ¿en qué orden deben aplicarse?

Ante multiplicidad de libranzas se debe aplicar el principio general del derecho según el cual “quien es primero en el tiempo, es primero en el derecho”. Ahora, no debe confundirse una libranza con una orden judicial de embargo por alimentos, por ejemplo, pues en cualquier caso, esta última tendrá prelación. ¡Tranquilo! La prelación de descuentos de diferente naturaleza normalmente requiere acompañamiento de su abogado asignado por Arteaga Abogados. Por favor, consulte.

Nuestros servicios



Asesoría Jurídica permanente



Asesoría en conflictos colectivos



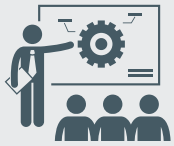
Apoderamiento judicial en materia laboral



Consultoría en Protección de Datos Personales



Medición e intervención del Riesgo Psicosocial



Capacitación y entrenamiento empresarial

Contacto

(+57) 321 885 5523

san@arteagap.co

(+57) 321 506 3513

www.arteagap.com

Copyright

Queda prohibido todo acto de copia, reproducción, modificación, creación de trabajos derivados, venta o distribución, exhibición de los contenidos, de ninguna manera o por ningún medio, incluyendo, más no limitado a, medios electrónicos, mecánicos de fotocopiado, de grabación o de cualquier otra índole sin previa autorización de la sociedad Arteaga Asesores Empresariales ZOMAC SAS.