



POLITICA DE CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO.

1. ALCANCE

Esta política está dirigida a todo el personal que tiene contrato de trabajo directo con DIVERTRONICA MEDELLIN SAS.

2. OBJETIVO

Definir y establecer el procedimiento para la aprobación de las llamadas libranzas a las solicitudes de préstamos a empleados, vinculación con funerarias, seguros de vida, ahorros AFC, y entre otras entidades llamados terceros, bajo parámetros de ley.

El departamento de nómina da a conocer la pólita de capacidad de endeudamiento.

3. JUSTIFICACIÓN

La capacidad de endeudamiento o capacidad de crédito es la cantidad de deuda máxima que puede asumir una persona o empresa sin llegar a tener problemas de solvencia. Se suele establecer como un porcentaje sobre los ingresos.

Estas políticas deben ser revisadas cuando sea requerido por la dinámica de la Organización.

- a) Para determinar la capacidad de endeudamiento de un empleado se revisaran varios puntos ellos son: antigüedad, tipo de contrato, cargo, salario. Ya que estos nos dirán su capacidad de crédito.
- b) Antes de realizar cualquier descuento a un empleado se deberá revisar sus deducciones por nómina.
- c) Si la deducción del tercero (factura) llegara al departamento de nómina sin ser antes analizada su capacidad de crédito, esta no se realizara.
- d) Todo descuento del empleado deberá tener la firma de ambas partes en este caso de empleado y del empleador.
- e) El personal autorizado para la firma de libranzas es la coordinadora de nómina y en su ausencia el gerente general.
- f) Toda autorización de descuento antes de llegar y ser entregada a Contabilidad deberá tener la firma de la coordinadora de nómina, con ella se garantiza el descuento en el programa de nómina al empleado.
- g) los empleados con el cargo de sabatino, por tener ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual están excluidos para realizárseles



deducciones por libranzas, seguros, funerarias y etc.; excepto por autorización de descuento de nómina llegado el caso por descuadres y/o malos manejos en el POS de venta.

h) Los empleados con cargo administrativo se les autorizara su capacidad de endeudamiento hasta del 50 % de su salario.

i) Los empleados promotores tiempo completo que durante el mes laboren de ocho (8) horas en adelante, se les aprobara el 25 % de su salario mensual promedio de los ultimo 6 meses, sin incluir conceptos esporádicos como: horas extras en general, recargos nocturnos y comisiones esporádicas, ya que como su nombre lo indica al ser esporádicos no se puede considerar permanentes.

j) Los empleados fijos con salario mínimo legal vigente, se les autorizara deducciones del 50% después de deducciones legales de ley (salud, pensión)

k) No se le aprobara deducciones de libranzas, seguros ni funeraria a empleados con embargo de alimentos, cooperativas, cajas de compensación familiar.

l) A los empleados embargados por entidades terceras como bancos, empresas de servicio y comerciales solo les autorizara deducciones del 25 % de su salario, después de deducciones legales de ley (salud, pensión y fondo de solidaridad).

m) Los empleados administrativos con el cargo de gestores de ventas, se les tomara en cuenta las comisiones para su capacidad de endeudamiento y se les autorizara hasta el 50% de su salario después de deducciones del ley (salud, pensión, fondo de solidaridad); exceptos en los casos de embargo de alimentos y embargos de entidades particulares y/o terceros donde se manejara igual que el punto j y k.

n) Desde que el empleado no tenga capacidad de endeudamiento no existirá excepción alguna para que esta se realice ya que se haría en contra de la normatividad legal colombiana vigente y en contra de dicha política corporativa.

o) Para todo el personal con contrato de trabajo directo con la empresa DIVERTRONICA MEDELLIN SAS, que se encuentre incapacitado no tendrá capacidad de endeudamiento por lo tanto los conceptos que se pagan por nomina como incapacidad enfermedad general, licencia de maternidad, licencia de paternidad e incapacidad de la ARL no se tendrán en cuenta en el momento de promediar su capacidad de endeudamiento y tanto a empleados administrativo y operarios (planta y promotores)estos conceptos se restaran en su promedio de capacidad de crédito.

p) Una vez recibida la libranza, el tiempo de respuesta será un máximo de tres (3) días.



q) Como la deuda es del empleado y la empresa es el intermediario, es obligación del empleado solicitar al tercero sea banco, funerario, seguro de vida, etc., el paz y salvo y/o carta de retiro de dicha entidad y hacer entrega del mismo al departamento de nómina., esto garantizara que la empresa deje de realizar los descuentos que se venían realizando, así si se tienen dineros a la fecha en la empresa y no se han consignado al tercero se le pueda realizar una devolución al empleado, pero si los dineros ya fueron entregados a la entidad el empleado deberá realizar la solicitud de devolución ante la entidad quien será la encargada en realizar devolución de dichos dineros de más entregados.

r) Es obligación del empleado realizar su retiro de las entidades como seguros de vida, funeraria, ahorro AFC, etc., y hacer llegar al departamento de nómina copia de esta carta con la firma y sello de la entidad de igual forma, informar en la carta cuando se deja descontar dicho deducción.

s) Es responsabilidad del empleado solicitar al terceros (bancos, cajas de compensación, etc.) el paz y salvo, por el pago de su deuda y presentarlo al departamento de nómina.

4. MARCO LEGAL COLOMBIANO.

LÍMITES AL DESCUENTO POR LIBRANZA.

El numeral 5 del artículo 3 de la ley 1527 señala que el descuento por libranza se puede hacer siempre que el trabajador no reciba menos del 50% del salario después de los descuentos de ley.

EMBARGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES.

El numeral 2 del artículo 149 del código sustantivo del trabajo, que señala:

«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.»

Es decir que por concepto de libranzas se puede afectar el salario mínimo.

Pagos sobre los que se efectúa el descuento por libranza.

La ley 1527 habla de descuentos del salario que recibe el trabajador, por lo que se entiende que dichos descuentos se deben hacer sobre todos los pagos que tengan naturaleza salarial.



Al respecto señaló el ministerio del trabajo en concepto 4103 del 13 de febrero de 2019:

«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 1º señala que el objeto de la libranza es posibilitar la adquisición de productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, acreditados con el salario, los pagos u honorarios o la pensión.

DESCUENTOS POR LIBRANZA EN EL PAGO DE LAS VACACIONES.

En opinión del ministerio de trabajo en concepto 4103 del 13 de febrero de 2019, las vacaciones no son una prestación social, sino que es un descanso remunerado y que es considerado salario, por lo que el dinero recibido por concepto de vacaciones se tratará como cualquier salario; por tanto, se deberán hacer aportes a seguridad social, parafiscales e inclusive prestaciones sociales sobre él, tal y como lo dispone el Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.»

INCAPACIDADES NO PUEDEN SER AFECTADAS CON DESCUENTOS POR LIBRANZA.

Respecto a las incapacidades laborales, en el mismo concepto 4103 de 2019 el ministerio del trabajo señala que no es viable el descuento por libranza sobre el pago de las incapacidades:

«Lo primero que se debe mencionar, para mayor claridad, es que cuando un trabajador se encuentra incapacitado, bien sea por la EPS o la ARL, según sea el caso dependiendo de la naturaleza y el origen del problema de salud que origina la incapacidad, en este caso al trabajador no se le pagara salario como tal, sino que lo que se le reconoce al trabajador incapacitado es el pago de un auxilio económico que como se reitera no tiene la connotación de salario, lo anterior, teniendo en cuenta que el auxilio por incapacidad, se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS o ARL según sea el caso, a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

No sería procedente realizar descuentos sobre un auxilio por incapacidad dado que la Ley 1527 de 2012 de manera expresa señala que la libranza se ampara con el salario, los pagos u honorarios o la pensión, únicamente.»

Lo anterior libera al empleador o pagador de la obligación de hacer el descuento, pero no libera al trabajador de pagar la deuda, de manera



que si no es procedente el descuento directo, el trabajador deberá pagar directamente el valor de sus obligaciones pues de lo contrario entrará en mora con la entidad financiera.

DEDUCIONES EN PRESTACIONES SOCIALES

Si bien la norma no lo señala expresamente, es posible hacerlo porque las condiciones de los créditos están sujetas a las políticas de la operadora (banco, o acreedor), y está siempre exige al trabajador que autorice el descuento de su liquidación.

En los contratos de libranza podemos encontrar cláusulas como la siguiente:

«En caso de retiro del trabajador LA EMPRESA llamará a EL BANCO para saber el saldo insoluto de la deuda proyectada a la fecha del retiro, con el fin de descontar estas sumas de la respectiva liquidación, conforme a la autorización impartida por el trabajador.»

Como media una autorización expresa del trabajador, la empresa debe descontar la libranza del valor de la liquidación, pues a eso se compromete en el contrato de libranza.

Si es el caso, el 100% de la liquidación puede ser descontada, excepto el salario del último mes que está sujeto a la regla del 50%, pero el resto de la liquidación, como prestaciones sociales e indemnizaciones, pueden ser descontadas por la empresa.

Esta política es aplicable a partir del 01 octubre de 2019.

Margarita Rodríguez Silva
Coordinadora de Nómina
Realizada

Camilo Calle Restrepo
Gerente General
Aprobada