

Sentencia T-891/13

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCION DE TUTELA-Juez debe verificar si ante la existencia de otro medio de defensa judicial, éste es eficaz e idóneo/ACCION DE TUTELA FRENTE A MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Procedencia excepcional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable

Es labor del juez constatar que el medio “sea idóneo, lo que significa que debe ser materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Además, debe ser un medio eficaz, esto es, que debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho”. Dicho de otra manera, eficacia significa que el recurso surta los efectos esperados oportunamente, e idoneidad sugiere que ese mecanismo en particular cumpla con los objetivos trazados por el titular del derecho. Que sea ese mecanismo y no otro el que sirva para proteger el derecho. Así, no es eficaz un recurso que por las condiciones particulares del caso, ofrezca la protección cuando ya el daño se ha consumado o el derecho se ha violado. Igualmente, no es idónea aquella herramienta que no tiene la virtualidad de perseguir ese fin en concreto que evitará la presunta violación de los derechos fundamentales del actor. En ese sentido, esta Sala reitera que el juez está obligado a hacer un análisis mucho más amplio. No basta con verificar la existencia de otro mecanismo. Debe evaluar si ese mecanismo es eficaz e idóneo. En todo caso, ante la inminencia de un perjuicio irremediable, la acción de tutela será procedente transitoriamente para evitar los posibles efectos nocivos en los derechos del accionante por las actuaciones de hecho o de derecho de las autoridades públicas, o particulares según el caso.

REGLAS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCION DE TUTELA

Cuando el juez entienda que (i) no existe mecanismo judicial en el ordenamiento o (ii) el recurso es ineficaz y/o inidóneo, el amparo y la protección se tornará definitiva. Por el contrario, cuando encuentre probada la existencia de un perjuicio irremediable, la acción de tutela será transitoria para evitar tales daños. En esos casos, el juez adoptará las medidas necesarias para que, transitoriamente, no se causen los daños que posiblemente se pueden generar. En síntesis, el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela se

agota cuando (i) no existe en el ordenamiento otro mecanismo para proteger el derecho, o (ii) a pesar de existir, es inidóneo y/o ineficaz. En todo caso, (iii) la tutela siempre será procedente cuando se verifique la inminencia de un perjuicio irremediable. En este último evento, la protección será transitoria, mientras que en los dos primeros casos, será definitiva.

#### MINIMO VITAL-Concepto

El derecho al mínimo vital ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho. No solo porque se fundamenta en otros derechos como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.), sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional. En ese sentido, derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como “la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”. Es decir, la garantía mínima de vida.

MINIMO VITAL DE SUBSISTENCIA-Concepto no es meramente cuantitativo sino también cualitativo/MINIMO VITAL-No es un concepto equivalente a salario mínimo

Aunque el mínimo vital se componga inevitablemente de aspectos económicos, no puede ser entendido bajo una noción netamente monetaria. No se protege solo con un ingreso económico mensual. Este, debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad. Esta tesis ha sido resaltada por esta Corte en diferentes oportunidades, cuando ha sostenido que el derecho al mínimo vital no es una garantía cuantitativa sino cualitativa. Eso significa que aunque los ingresos de una persona funcionan como un criterio para analizar la vulneración del derecho, su

protección va mucho más allá. La Corte ha establecido que a pesar de su estrecha relación, salario mínimo no es igual a mínimo vital. En efecto, existen situaciones en las que proteger el salario mínimo de una persona no necesariamente garantiza las condiciones básicas sin las cuales un individuo no podría vivir dignamente.

#### SALARIO MINIMO LEGAL-Protección constitucional especial

La relación entre salario mínimo y derecho al mínimo vital es innegable. El derecho al salario mínimo ha sido considerado un ingreso tan importante que tanto el Constituyente de 1991 como el legislador, le han dotado de una protección especial. Así, si bien no es sinónimo de mínimo vital, su afectación puede ponerlo seriamente en riesgo.

#### IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO MINIMO-Límites a descuentos, embargos y libranzas para la protección del mínimo vital

La Corte ha entendido que en principio los descuentos sobre el salario del trabajador no son contrarios a los derechos fundamentales, siempre y cuando se respeten unos límites. Esos límites consagrados en las leyes colombianas, son normas de orden público “que el empleador debe observar obligatoriamente y de las cuales los terceros interesados no pueden derivar ningún derecho más allá de lo que ellas permiten, de modo que si por cualquier circunstancia el límite legal impide hacer los descuentos autorizados por el trabajador para cumplir sus compromisos patrimoniales, los acreedores estarán en posibilidad de acudir a las autoridades judiciales competentes y hacer valer sus derechos de acuerdo con las normas sustanciales y de procedimiento vigentes. Porque ni siquiera con autorización expresa del trabajador, el empleador podrá practicar, ni los terceros exigir, descuentos directos al salario más allá de lo permitido por la ley” Dicho en otros términos, los descuentos sobre el salario de los trabajadores son permitidos siempre que se respeten los máximos legales.

SALARIO MINIMO LEGAL-Descuentos realizados por empleador, aún con autorización del trabajador, deben respetar normas vigentes

EMBARGO DEL SALARIO-Descuentos realizados con ocasión de una orden judicial será la quinta parte de lo que exceda el salario mínimo

Esta clase de descuentos están regulados por el artículo 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo, y presuponen la mediación de un juez. Solo son aplicables cuando a través de un embargo, el juez ordena el descuento. En todo caso, no es posible descontar la totalidad del ingreso del trabajador. Como regla general, el salario mínimo es inembargable y aun así, la única parte embargable es la quinta parte de lo que exceda el salario mínimo. Cuando se trate de cobros por obligaciones alimentarias o en favor de una cooperativa, el límite será el cincuenta (50%) de cualquier salario. De cualquier forma, debe mediar la orden de un juez para que sea procedente realizar el descuento.

#### SALARIO-Descuentos de ley

Esta modalidad de descuentos es la más frecuente. Consiste en todos aquellos descuentos que realiza el empleador, con ocasión de disposiciones legales para cubrir, en buena parte, prestaciones sociales y otros beneficios para el trabajador. En relación con ellos, se incluyen, por ejemplo, “conceptos como cuotas sindicales y de cooperativas, el pago de multas, retención en la fuente, etc., consagrados, entre otras normas, en los artículos 113, 150, 151, 152, 156, 440, del Código Sustantivo del Trabajo”.

#### SALARIO-Límite a descuentos autorizados por el trabajador y créditos por libranza

Los descuentos autorizados por el trabajador están regulados por el artículo 149 del código sustantivo del trabajo. Sin embargo, dentro de esta modalidad, existen otros cobros autorizados por el trabajador que se dan con ocasión de los créditos de libranza. En esos casos, la norma especial que reglamenta el asunto es la ley 1527 de 2012. En todo caso, en ambos eventos, la causa es la voluntad del trabajador. Aquí, a diferencia de los embargos, ya no media ninguna orden judicial. Por tal razón, encuentra plena vigencia el artículo 53 de la Carta pues funge como una garantía y límite a la autonomía del trabajador. En efecto, la mencionada norma establece el principio de irrenunciabilidad de los derechos. Este mandato significa que bajo ninguna circunstancia, el trabajador podrá negociar, transigir, desistir, renunciar, etc. a un derecho que la ley laboral establezca como mínimo e irrenunciable

#### LIMITES Y PARAMETROS PARA APLICAR DESCUENTOS DIRECTOS SOBRE INGRESOS DE UNA PERSONA-Reglas aplicables

En primer lugar (i), los descuentos directos deben respetar los máximos legales autorizados por la ley. En segundo lugar (ii), existe un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital cuando (ii.1) entre el salario y la persona exista una relación de dependencia, es decir, que sea la única fuente de ingresos; (ii.2) que de sus ingresos dependa su familia; y finalmente (ii.3), cuando se trate de personas de la tercera edad, por su condición de sujetos de especial protección, existen mayores probabilidades de lesión. Adicionalmente (iii), de ninguna manera es posible descontar más allá del salario mínimo legal vigente, salvo que se trate de embargos por deudas con cooperativas y por alimentos. En esos casos, su máximo será del cincuenta por ciento (50%). Por su parte, (iv) el responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador. (v) en los descuentos directos por libranza se puede descontar hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario (según el caso), siempre y cuando, si se afecta el salario mínimo, no se ponga en riesgo o lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna de la persona de acuerdo con las reglas fijadas por esta Corporación.

SALARIO-Límite máximo de descuentos

REGULACION DE LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO-Monto máximo a descontar será el consagrado en la ley 1527 de 2012/REGULACION DE LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO-Ley 1527 de 2012 modificó los límites establecidos, será máximo del 50% de cualquier tipo de salario, incluso del salario mínimo

IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO MINIMO-Protección al trabajador de su propia voluntad

La protección relativa a la irrenunciabilidad del salario mínimo, implica entonces que por más presiones que existan o que por su propia iniciativa, el trabajador no podrá renunciar a su derecho. Este principio busca proteger al trabajador para “evitar que su determinación quede librada a las fuerzas de la oferta y la demanda, como si fuese una mercancía o un simple factor de producción, sino también llegar a afectar su núcleo esencial, atentándose de esta manera contra los derechos fundamentales” del trabajador. Dicho de otra forma, se protege al trabajador de su propia voluntad. En muchos casos, la voluntad de los trabajadores se ve alterada por sus condiciones económicas las cuales ocasionan que su móvil para adquirir distintas obligaciones financieras, se vea alterado por presiones socioeconómicas que lo llevan a tomar decisiones precipitadas. Por ello, el salario mínimo

“refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria”.

DERECHO AL MINIMO VITAL Y A LA VIDA DIGNA-Vulneración por empleador al permitir descuentos directos sobre salario por crédito por libranza, superando los máximos permitidos por la ley 1527 de 2012

PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCION DE TUTELA-Procedencia por cuanto no existe en el ordenamiento jurídico mecanismo para regular los descuentos directos en la modalidad de libranza y los recursos en proceso ejecutivos que ordenan embargo de salario no tienen la virtualidad de producir los efectos esperados

INFORMES EN TUTELA-Deber de colaborar con el correcto y buen funcionamiento de la administración de justicia, según art. 19 del Decreto 2591/91

DESCUENTOS SOBRE EL SALARIO-Cuando se trata de deudas con corporaciones o alimentos, el juez puede decretar el embargo de hasta el 50% de cualquiera tipo de salario

DERECHO AL MINIMO VITAL Y A LA VIDA DIGNA-Orden a Ejército Nacional proceda a regular los descuentos realizados sobre el salario para no afectar mínimo vital del accionante y su núcleo familiar

Referencia: expediente T-3.977.302

Acción de tutela instaurada por Reinaldo López Ortiz contra el Ministerio de Defensa y el Ejército Nacional.

Magistrado Ponente:

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Bogotá, D.C., tres (3) de diciembre de dos mil trece (2013)

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Luis Ernesto Vargas Silva y Mauricio González Cuervo y la Magistrada Marta Victoria Calle

Correa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto Ley 2591 de 1991, profiere la siguiente

## SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo expedido por la Sala Tercera de Decisión Penal del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Neiva que resolvió en primera y única instancia, la acción de tutela promovida por Reinaldo López Ortiz en contra del Ministerio de Defensa Nacional y el Ejército Nacional de Colombia.

### I. ANTECEDENTES

#### 1. Hechos relevantes y acción de tutela interpuesta

1.1. Sostiene el accionante que es trabajador vinculado al Ejército Nacional de Colombia y que por sus labores recibe un salario de aproximadamente dos millones de pesos (\$ 2.000.000).

1.2. Manifiesta que ha adquirido voluntariamente varias obligaciones con entidades crediticias y cooperativas en la modalidad de descuentos directos o créditos por libranza. Estos dineros son descontados directamente de su salario y pagados en favor de sus respectivos acreedores. Los descuentos ascienden aproximadamente a un millón trescientos setenta y cinco mil pesos (\$ 1.375.000).

1.3. Como consecuencia de dos cobros ejecutivos adelantados en contra del tutelante por obligaciones distintas a los créditos adquiridos mediante libranza, el Juzgado Único Promiscuo Municipal de Aipe Huila y el Juzgado Segundo Civil Municipal de Garzón Huila, paralelamente, decretaron el embargo del cincuenta por ciento (50 %) del salario del señor Reinaldo López y la quinta parte de lo que lo excede, respectivamente. Los dos embargos sumaron aproximadamente quinientos ochenta y cinco mil pesos (\$ 585.000).

1.4. El veintitrés (23) de noviembre de dos mil doce (2012), el Juzgado Único Promiscuo de Aipe Huila, mediante oficio N° 1336 dirigido al tesorero y/o pagador del Ejército Nacional, hizo la aclaración según la cual el embargo (y como tal el descuento a practicar) debía ser de máximo la quinta parte de lo que exceda el salario mínimo mensual

vigente. Lo anterior, de conformidad con el artículo 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo. Pese a ello, el empleador del accionante hizo el embargo del 50% del salario tanto en el mes de diciembre de dos mil doce (2012) como en enero de dos mil trece (2013).

1.5. A raíz de la concurrencia de descuentos por los embargos y créditos de libranza mencionados, en el mes de diciembre de dos mil doce (2012) y enero de dos mil trece (2013), manifiesta el tutelante que recibió como pago de nómina veintisiete mil noventa pesos (\$ 27.090) y cincuenta y un mil seiscientos dieciséis mil pesos (\$ 51.616) respectivamente.

1.6. El accionante sostiene que estos descuentos no solo afectan su derecho al mínimo vital sino también el de toda su familia. Relata que es padre cabeza de familia que responde por el sustento de él y de dos hijas menores de cinco (5) y (9) años de edad.

1.7. Alega que su situación ha llegado a tal punto que por el salario recibido, no ha podido matricular a sus hijas al colegio pues prácticamente están subsistiendo de la caridad de sus amigos y compañeros de trabajo. Dice el actor que ha tenido que vender “pan y gaseosa” en su trabajo para poder sobrevivir. Pese a ello, por reglas internas de su trabajo, le han prohibido continuar con estas actividades.

1.8. El seis (6) de febrero de dos mil trece (2013), el señor Reinaldo López Ortiz interpuso acción de tutela solicitando que se le protegieran sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la vida digna.

## 2. Respuesta de las entidades demandadas y vinculadas en este trámite

Mediante comunicación recibida el doce (12) de febrero de dos mil trece (2013) el Teniente Coronel del Ejército Jaime Humberto Correa Valencia, manifestó que el Ejército como empleador del accionante no ha vulnerado sus derechos fundamentales. Sostuvo que cumplió con las obligaciones emanadas de las órdenes de autoridades judiciales. Dijo que la regulación de estos embargos debía discutirse en sede ordinaria y no por vía tutela.

Así mismo, consideró que de conformidad con la ley 1527 de 2012, el pagador está en la obligación de realizar los descuentos directos y efectuar los respectivos pagos a los acreedores cuando se trate de créditos por libranza, so pena de ser sancionado. En

consecuencia, el empleador no puede oponerse a estos descuentos siempre y cuando medie autorización del trabajador quien, resalta, voluntariamente ha adquirido tales obligaciones financieras.

Finalmente, sostuvo que para el mes de mayo de dos mil trece (2013), el señor López percibía cuatrocientos ochenta mil novecientos trece pesos (\$ 480.913), después de los descuentos por libranza (\$ 1.374.961) y el embargo del Juzgado Segundo Civil Municipal de Garzón Huila (\$ 184.985).

#### Juzgado Único Promiscuo de Aipe Huila

Luego de que en segunda instancia la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia decretara la nulidad de todo lo actuado por indebida integración del contradictorio y ordenara la vinculación de este juzgado y del Segundo Civil Municipal de Garzón Huila, sostuvo que en efecto en su despacho cursa un proceso ejecutivo en contra del tutelante y que por este motivo decretó el embargo del salario del trabajador. Sin embargo, por error involuntario descontó el cincuenta por ciento (50%) de los ingresos laborales del señor López. Por ello, a través de orden impartida el veintitrés (23) de noviembre de dos mil doce (2012) al Ejército Nacional, modificó el monto del embargo y tan solo cauteló la quinta parte de lo que excede el salario mínimo.

Adicionalmente, las partes en el proceso celebraron un acuerdo de pago, razón por la cual acordaron que el deudor cancelaría cincuenta mil pesos (\$ 50.000) mensuales. Por ese motivo, decidió reducir el monto del embargo hasta esa cifra y máximo hasta el mes de agosto de dos mil trece (2013).

#### Juzgado Segundo Civil del Circuito de Garzón Huila

Extemporáneamente, remitió copia del proceso ejecutivo en contra del señor López. En el expediente consta el embargo de la quinta parte de lo que excede el salario mínimo percibido por el tutelante.

### 3. Decisiones judiciales objeto de revisión

#### 3.1. Primera instancia

El Tribunal Superior de Neiva negó el amparo pues consideró que el accionante tenía otros medios judiciales para defender sus derechos, como los recursos y excepciones de mérito en el proceso ejecutivo. Por ello, estimó que no se cumple con el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela.

Así mismo, sostuvo que el pagador obró correctamente al practicar el embargo del salario del trabajador pues actuó de conformidad con las órdenes emitidas por los jueces que conocieron de los procesos ejecutivos. Adicionalmente, para el Juez de instancia, los descuentos por libranza fueron deudas adquiridas voluntariamente por el accionante, lo cual no pueden servir como excusa para desatender sus obligaciones.

#### 4. Pruebas ordenadas en revisión

Mediante auto con fecha del veintinueve (29) de octubre de dos mil trece (2013), esta Corte requirió al Ejército Nacional de Colombia para que allegara a este Tribunal la siguiente información:

“a) Copia legible de los últimos seis (6) desprendibles de pago del Señor Reinaldo López Ortiz, identificado con cédula de ciudadanía número 16.802.821. b) Este desprendible debe contener con detalle la totalidad y monto de los descuentos realizados sobre el salario del Señor Reinaldo López Ortiz. c) Adicionalmente, suministre con exactitud el nombre completo de las entidades o autoridades beneficiarias de los descuentos y su respectivo monto. Esta información debe contener la naturaleza de la entidad, especialmente, si se trata de una entidad financiera, cooperativa, u otra. Para el caso de las cooperativas, qué tipo de cooperativa es (de trabajo asociado, de economía solidaria, etc.). Cuando se trate de embargos, los juzgados en favor de quien se descuenta”.

“a) Copia legible de los últimos seis (6) desprendibles de pago del Señor Reinaldo López Ortiz, identificado con cédula de ciudadanía número 16.802.821. b) Este desprendible debe contener con detalle la totalidad y monto de los descuentos realizados sobre el salario del Señor Reinaldo López Ortiz. c) Adicionalmente, suministre con exactitud el nombre completo de las entidades o autoridades beneficiarias de los descuentos y su respectivo monto. Esta información debe contener la naturaleza de la entidad, especialmente, si se trata de una entidad financiera, cooperativa, u otra. Para el caso de las cooperativas, qué tipo de cooperativa es (de trabajo asociado, de economía solidaria, etc.). Cuando se trate de embargos, los juzgados en favor

de quien se descuenta”.

Sin embargo, el Ejército Nacional guardó silencio sobre la información requerida.

## II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

### Competencia

Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en cumplimiento del auto expedido el treinta (30) de julio de dos mil trece (2013) por la Sala de Selección número siete.

### Problema jurídico y metodología de la decisión

De acuerdo con los antecedentes expuestos, corresponde a la Sala Novena de revisión resolver el siguiente problema jurídico: ¿Existe vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital y a la vida digna de un trabajador que tiene a su cargo el mantenimiento de su familia, cuando quiera que su empleador permite que se realicen descuentos directos sobre su salario (como embargos o créditos por libranza) superando los límites legales permitidos o el salario mínimo legal vigente?

Para resolver este interrogante, la Sala (i) reiterará su jurisprudencia sobre el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela; (ii) hará referencia a los derechos al mínimo vital y a la vida digna; (iii) abordará el estudio de los precedentes en los que se ha discutido, en sede constitucional, los límites del embargo y descuentos directos del salario del trabajador; (iv) desarrollará lo relativo a la protección constitucional del salario mínimo y, finalmente; (v) resolverá el caso concreto.

### Principio o requisito de subsidiariedad de la acción de tutela

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución, toda “persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”. Pese a

ello, solo será procedente cuando el afectado “no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. De este último inciso nace el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela.

De esa forma, el amparo, en principio, es la última opción para discutir asuntos que deberían ventilarse por otras vías. Entre otras razones, este requisito busca que el amparo constitucional no se convierta en un reemplazo ni en una alternativa paralela a las instancias ordinarias o regulares. Mucho más, teniendo en cuenta que son los jueces ordinarios los primeros llamados a proteger los derechos fundamentales[1]. Es una garantía de respeto para las demás jurisdicciones y para los ciudadanos de ser juzgados por su juez natural.

Ahora bien, el examen de subsidiariedad ha sido desarrollado por la jurisprudencia constitucional en innumerables ocasiones. Si bien la Corte ha aceptado la excepcionalidad de la acción de tutela por la ausencia de mecanismos judiciales, la mera existencia de este no la torna improcedente. En otros términos, aunque la regla general se mantiene, no basta con que esa herramienta exista; debe ser eficaz e idónea[2]. En caso de no serlo, la acción de tutela es la vía más apropiada para defender las garantías constitucionales.

Así lo ha dicho la Corte en varias oportunidades. Por ejemplo, en la Sentencia T-662 de 2013 esta Corporación sostuvo que “el análisis de subsidiariedad no se agota con solo verificar la existencia de otro mecanismo[3]; este debe ser eficaz e idóneo para garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales. En todo caso, la acción de tutela procederá transitoriamente si se constata la existencia de un perjuicio irremediable”. Aquella vez, este Tribunal dijo que de la mera existencia de otro mecanismo no se sigue la improcedencia de la acción. Así, el “requisito de subsidiariedad se cumple si el juez encuentra que el actor pese a contar con otros recursos, no son idóneos ni tienen la virtualidad de producir los efectos esperados”[4].

En este orden de ideas, es labor del juez constatar que el medio “sea idóneo, lo que significa que debe ser materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Además, debe ser un medio eficaz, esto es, que debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho”[5]. Dicho de otra manera,

eficacia significa que el recurso surta los efectos esperados oportunamente, e idoneidad sugiere que ese mecanismo en particular cumpla con los objetivos trazados por el titular del derecho. Que sea ese mecanismo y no otro el que sirva para proteger el derecho. Así, no es eficaz un recurso que por las condiciones particulares del caso, ofrezca la protección cuando ya el daño se ha consumado o el derecho se ha violado. Igualmente, no es idónea aquella herramienta que no tiene la virtualidad de perseguir ese fin en concreto que evitará la presunta violación de los derechos fundamentales del actor.

En ese sentido, esta Sala reitera que el juez está obligado a hacer un análisis mucho más amplio. No basta con verificar la existencia de otro mecanismo. Debe evaluar si ese mecanismo es eficaz e idóneo. En todo caso, ante la inminencia de un perjuicio irremediable[6], la acción de tutela será procedente transitoriamente[7] para evitar los posibles efectos nocivos en los derechos del accionante por las actuaciones de hecho o de derecho de las autoridades públicas, o particulares según el caso. Sobre el punto, esta Sala hará un comentario adicional.

Cuando el juez entienda que (i) no existe mecanismo judicial en el ordenamiento o (ii) el recurso es ineficaz y/o inidóneo, el amparo y la protección se tornará definitiva. Por el contrario, cuando encuentre probada la existencia de un perjuicio irremediable, la acción de tutela será transitoria para evitar tales daños. En esos casos, el juez adoptará las medidas necesarias para que, transitoriamente, no se causen los daños que posiblemente se pueden generar[8].

En este orden, retomando, el mecanismo con el que presuntamente cuenta el accionante no debe producir cualquier tipo de efecto. Su ejercicio debe proveer la misma o mayor protección que la acción de tutela. El otro recurso "(...) ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata. No basta, pues, con la existencia en abstracto de otro medio de defensa judicial si su eficacia es inferior a la de la acción de tutela.[9]En consecuencia, estas razones han llevado a la Corte a establecer que "el otro medio de defensa judicial debe ser siempre analizado por el juez constitucional, a efectos de determinar su eficacia en relación con el amparo que él, en ejercicio de su atribución constitucional, podría otorgar[10]"[11]

Así las cosas, el juez de tutela debe verificar si "(i) si la utilización del medio o recurso de

defensa judicial existente tiene por virtud ofrecer la misma protección que se lograría a través de la acción de tutela[12]; (ii) si es posible hallar circunstancias que excusen o justifiquen que el interesado no haya promovido los mecanismos ordinarios que tiene a su alcance[13]; (iii) si la persona que solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional, y por lo tanto su situación requiere de particular consideración[14]”[15]

Ahora bien, el análisis de subsidiariedad debe hacerse caso a caso. Los recursos judiciales no son idóneos y efectivos en abstracto. Dependerá del juez analizar detalladamente los elementos fácticos del asunto para determinar su procedencia. De lo contrario, el examen de subsidiariedad le restaría efectos a la acción de tutela, pues en la gran mayoría de casos los medios judiciales serían eficaces e idóneos en abstracto. Hipotéticamente, las personas siempre contarían con algún mecanismo judicial para defender sus derechos. En consecuencia, esta Sala entiende que lo que es eficaz e idóneo para una persona, puede no serlo para otra aunque se trate de hechos similares.

En síntesis, el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela se agota cuando (i) no existe en el ordenamiento otro mecanismo para proteger el derecho, o (ii) a pesar de existir, es inidóneo y/o ineficaz. En todo caso, (iii) la tutela siempre será procedente cuando se verifique la inminencia de un perjuicio irremediable. En este último evento, la protección será transitoria, mientras que en los dos primeros casos, será definitiva.

Derecho al mínimo vital y a la vida digna. Reiteración de jurisprudencia.

El derecho al mínimo vital ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho[16]. No solo porque se fundamenta en otros derechos como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.)[17], sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional.

Nótese cómo el derecho al mínimo vital adopta una visión de la justicia constitucional en la que el individuo tiene derecho a percibir un mínimo básico e indispensable para desarrollar su proyecto de vida, el cual no se agota con medidas asistenciales que, aunque

bienvenidas, son insuficientes[20]. Ello supone mirar a las personas más allá de la condición de individuo o de persona y entenderlas como sujetos activos en la sociedad. La interacción de estos, depende en buena medida de sus condiciones personales las que deben ser aseguradas mínimamente por el Estado.

En este orden de ideas, aunque el mínimo vital se componga inevitablemente de aspectos económicos, no puede ser entendido bajo una noción netamente monetaria. No se protege solo con un ingreso económico mensual. Este, debe tener la virtualidad de producir efectos reales en las condiciones de la persona, de tal manera que no solo le garantice vivir dignamente sino también desarrollarse como individuo en una sociedad. Esta tesis ha sido resaltada por esta Corte en diferentes oportunidades, cuando ha sostenido que el derecho al mínimo vital no es una garantía cuantitativa sino cualitativa. Eso significa que aunque los ingresos de una persona funcionan como un criterio para analizar la vulneración del derecho, su protección va mucho más allá.

Por estas razones, la Corte ha establecido que a pesar de su estrecha relación, salario mínimo no es igual a mínimo vital. En efecto, existen situaciones en las que proteger el salario mínimo de una persona no necesariamente garantiza las condiciones básicas sin las cuales un individuo no podría vivir dignamente.

Para este Tribunal:

“Las necesidades básicas que requiere suplir cualquier persona, y que se constituyen en su mínimo vital, no pueden verse restringidas a la simple subsistencia biológica del ser humano, pues es lógico pretender la satisfacción, de las aspiraciones, necesidades y obligaciones propias del demandante y su grupo familiar. Igualmente debe recordarse que el derecho fundamental a la subsistencia de las personas, depende en forma directa de la retribución salarial, según lo ha sostenido la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades, pues de esta manera también se estará garantizando la vida, la salud, el trabajo y la seguridad social. En adición, la jurisprudencia ha explicado que el mínimo vital no es un concepto equivalente al de salario mínimo, sino que depende de una valoración cualitativa que permita la satisfacción congrua de las necesidades, atendiendo las condiciones especiales en cada caso concreto”[21]

En materia internacional se ha resaltado el valor de esta regla. Por ejemplo, la Sentencia

T-457 de 2011, aplicando estándares universales, sostuvo que “[e]l artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos contempla en su artículo 3° que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que se asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medio de protección”. Esta norma, permite evidenciar que el derecho al mínimo vital protege la subsistencia de las personas, tanto del individuo como de su núcleo familiar y que, en principio, tal derecho se satisface mediante la remuneración de la actividad laboral desempeñada. Otro elemento que se desprende del mencionado artículo es que no se trata de cualquier tipo de subsistencia, sino que la misma debe revestirse de tales calidades que implique el desarrollo de la dignidad humana”. Dicho de otra manera, a pesar que el salario sea un elemento muy importante en el análisis del derecho al mínimo vital, no quiere decir que signifiquen lo mismo. Mínimo vital supone calidades que desarrollan la dignidad humana.

Adicionalmente, en la misma Sentencia, la Corte encontró que de acuerdo con diferentes instrumentos internacionales (normas integradas al ordenamiento jurídico colombiano a través del bloque de constitucionalidad),

“el concepto de mínimo vital sobrepasa la mera noción de salario y cubija incluso el ámbito de la seguridad social. Esta concepción amplia ha sido fijada por la legislación internacional así: La misma Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25, señala que “(...) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial [-que no exclusivamente-], la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (...)”. Lo anterior, también se denota en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece en el artículo séptimo, así como en el undécimo, el derecho de toda persona a contar con unas “condiciones de existencia dignas (...)”, al igual que el derecho a “(...) un nivel de vida adecuado (...) y a una mejora continua de las condiciones de existencia (...)”. En el mismo sentido también debe tenerse en cuenta el artículo 7º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), que establece el derecho a “(...) una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias (...)”.[22]

Pese a ello, la relación entre salario mínimo y derecho al mínimo vital es innegable. Como se mostrará a continuación, el derecho al salario mínimo ha sido considerado un ingreso tan importante que tanto el Constituyente de 1991 como el legislador, le han dotado de una protección especial. Así, si bien no es sinónimo de mínimo vital, su afectación puede ponerlo seriamente en riesgo.

Protección legal y constitucional del salario mínimo. Descuentos, embargos y libranzas. Sobre la irrenunciabilidad salario mínimo.

De conformidad con lo expuesto, si bien el salario mínimo no es igual a mínimo vital, en muchas ocasiones su afectación puede poner en riesgo derechos fundamentales. De allí que esta Sala entienda que entre menos recursos obtenga una persona, existe mayor probabilidad de lesión al mínimo vital. Sin embargo, para evitar estas situaciones, tanto el Congreso de la República como la jurisprudencia constitucional, han fijado unos límites a ciertas prerrogativas de jueces, acreedores, empleadores y otros, de afectar o gravar el salario de una persona.

Pues bien, en materia laboral, existen unos descuentos que se pueden realizar directamente sobre el salario del trabajador en favor de un tercero, juez, o acreedor. Aunque la regla general sea la prohibición expresa legal de realizar cualquier descuento por parte del empleador, existen tres situaciones en las que la ley laboral lo permite[23]. Estos son (a) Los descuentos realizados en favor y con ocasión de la orden de alguna autoridad judicial (artículos 513 y 684 del Código de Procedimiento Civil y 154 siguientes del Código Sustantivo del Trabajo); (b) aquellos autorizados voluntariamente por el trabajador en favor de un tercero acreedor (artículo 149 Código Sustantivo del Trabajo) dentro de los cuales existen aquellos descuentos realizados por la celebración de un contrato de crédito por libranza (ley 1527 de 2012) y, finalmente; los (c) descuentos de ley. Aunque la regulación sea similar, su causa es distinta: el juez, la voluntad del trabajador y la ley. La diferencia es sutil pero no por ello irrelevante.

Como marco general, la Corte ha entendido que en principio los descuentos sobre el salario del trabajador no son contrarios a los derechos fundamentales, siempre y cuando se respeten unos límites[24]. Esos límites consagrados en las leyes colombianas, son normas de orden público “que el empleador debe observar obligatoriamente y de las cuales los

terceros interesados no pueden derivar ningún derecho más allá de lo que ellas permiten, de modo que si por cualquier circunstancia el límite legal impide hacer los descuentos autorizados por el trabajador para cumplir sus compromisos patrimoniales, los acreedores estarán en posibilidad de acudir a las autoridades judiciales competentes y hacer valer sus derechos de acuerdo con las normas sustanciales y de procedimiento vigentes. Porque ni siquiera con autorización expresa del trabajador, el empleador podrá practicar, ni los terceros exigir, descuentos directos al salario más allá de lo permitido por la ley”[25].

Dicho en otros términos, los descuentos sobre el salario de los trabajadores son permitidos siempre que se respeten los máximos legales. No obstante, en algunos casos la situación no es tan clara. Por esta razón, esta Sala abordará el estudio de esos límites para después fijar unas reglas a fin de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales, especialmente, del derecho al mínimo vital y a la vida digna.

a) Descuentos realizados con ocasión de una orden judicial. Embargo del salario.

De conformidad con los artículos 513 y 684 del código de procedimiento civil, y los artículos 154, 155 y 156 del código sustantivo del trabajo, los jueces pueden ordenar como medida cautelar el embargo del salario de un trabajador. Cuando una persona por diversas circunstancias se convierte en deudor moroso de un tercero, este último tiene la posibilidad de acudir a un proceso judicial y solicitarle al juez de conocimiento que ordene le embargue una parte del salario. El juez oficiará al empleador para que los descuentos sean consignados a expensas del juzgado.

De acuerdo con ello, esta clase de descuentos no surgen por la voluntad del trabajador. Es más, no existe autorización del trabajador. El legislador entendió que la falta de consentimiento del deudor no puede convertirse en un obstáculo para que una autoridad judicial, investida de poder público, pueda decretar medidas cautelares sobre sus bienes (incluso su salario). El fundamento de esta clase de descuentos es el poder coercitivo del juez y no la renuncia de un derecho.

En este orden de ideas, los artículos 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo, consagran los límites del embargo del salario de un trabajador. Así, el artículo 154 establece la regla general según la cual “no es embargable el salario mínimo legal o convencional”. En otras palabras, en principio, de ninguna manera es posible que se afecte el salario

mínimo. En consecuencia, los jueces solo pueden embargar “el excedente del salario mínimo mensual (...) en una quinta parte” (Artículo 155 Código Sustantivo del Trabajo). Esto quiere decir que la protección no solo recae sobre el salario mínimo sino también en una porción de lo que lo excede pues solo la quinta parte es cautelable[26].

En este orden de ideas, hasta ahora, el juez solo podría ordenar el embargo de la quinta parte de lo que exceda el salario mínimo. Más de allí, la legislación laboral y la Sentencia C-710 de 1996 lo prohíben. No obstante, existen dos excepciones a estos mandatos que son deudas en favor de cooperativas y acreencias por alimentos. En efecto, el artículo 156 del código sustantivo del trabajo establece que “todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil”.

Del artículo antes señalado, surgen varias reglas. En primer lugar (i), dispone que toda clase de salario puede ser embargado (incluso el salario mínimo) (ii) hasta en un cincuenta por ciento (50%), siempre y cuando (iii) se dé con ocasión de deudas en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir acreencias alimentarias. Allí las excepciones a la inembargabilidad del salario mínimo[27].

Ahora bien, esta Sala reitera nuevamente que esta modalidad de descuentos se da con ocasión de una orden judicial. Por tanto, es indispensable la mediación de un juez para que, a través de medidas cautelares, se pueda descontar más allá del salario mínimo. Lo anterior, pues de conformidad con el artículo 53 superior, el trabajador no puede renunciar a un mínimo de derechos de los cuales es titular. Como se aprecia, en este tipo de descuentos, no media la voluntad del trabajador y por este motivo no se está renunciando a nada. Quien da la orden para realizar los cobros es un juez de la república[28].

Adicionalmente, la Corte resalta que el juez de conocimiento y que decide ordenar la cautela del salario del trabajador, debe verificar con exactitud cuál es el ingreso efectivamente percibido por el empleador. A pesar que una persona reciba como salario determinada suma de dinero, en el pueden concurrir diferentes tipos de descuento que ocasionan la disminución del monto a embargar. Por ejemplo, si una persona tiene como salario un millón de pesos, pero por descuentos de ley y otros termina recibiendo

setecientos mil pesos, este último será el valor que el juez deberá tener como base para realizar el embargo. En caso contrario, las protecciones consagradas en los artículos 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo carecerían de contenido.

En síntesis, esta clase de descuentos están regulados por el artículo 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo, y presuponen la mediación de un juez. Solo son aplicables cuando a través de un embargo, el juez ordena el descuento. En todo caso, no es posible descontar la totalidad del ingreso del trabajador. Como regla general, el salario mínimo es inembargable y aun así, la única parte embargable es la quinta parte de lo que exceda el salario mínimo. Cuando se trate de cobros por obligaciones alimentarias o en favor de una cooperativa, el límite será el cincuenta (50%) de cualquier salario. De cualquier forma, debe mediar la orden de un juez para que sea procedente realizar el descuento.

#### b) Descuentos de ley

Esta es quizá la modalidad de descuentos más frecuente. Consiste en todos aquellos descuentos que realiza el empleador, con ocasión de disposiciones legales para cubrir, en buena parte, prestaciones sociales y otros beneficios para el trabajador. En relación con ellos, se incluyen, por ejemplo, “conceptos como cuotas sindicales y de cooperativas, el pago de multas, retención en la fuente, etc., consagrados, entre otras normas, en los artículos 113, 150, 151, 152, 156, 440, del Código Sustantivo del Trabajo”[29]. Sobre este punto, esta Sala considera que no existen mayores apreciaciones pues, en todo caso, el límite de estos descuentos, nuevamente, es el salario mínimo.

#### c) Descuentos autorizados por el trabajador y créditos por libranza.

La última modalidad de cobros consiste en aquellos autorizados por el trabajador en favor de un tercero o incluso del mismo empleador. Este tipo de descuentos están regulados por el artículo 149 del código sustantivo del trabajo. Sin embargo, dentro de esta modalidad, existen otros cobros autorizados por el trabajador que se dan con ocasión de los créditos de libranza. En esos casos, la norma especial que reglamenta el asunto es la ley 1527 de 2012. En todo caso, en ambos eventos, la causa es la voluntad del trabajador. Aquí, a diferencia de los embargos, ya no media ninguna orden judicial. Por tal razón, encuentra plena vigencia el artículo 53 de la Carta pues funge como una garantía y límite a la autonomía del trabajador.

En efecto, la mencionada norma establece el principio de irrenunciabilidad de los derechos. Este mandato significa que bajo ninguna circunstancia, el trabajador podrá negociar, transigir, desistir, renunciar, etc. a un derecho que la ley laboral establezca como mínimo e irrenunciable[30].

Como se puede apreciar, la restricción está dirigida a limitar la capacidad dispositiva del trabajador sobre algunos derechos; por ejemplo el salario mínimo. Si bien es posible que el trabajador autorice descuentos sobre su salario para distintos fines (por ejemplo, acuerdos con su empleador o atender acreencias comerciales etc.), estos tienen unos límites establecidos por el artículo 149 numeral segundo del Código Sustantivo del Trabajo el cual establece que no “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”.

En otras palabras, el límite de los descuentos autorizados por el trabajador es el mismo que el de los embargos pero con la diferencia que en este caso, de ninguna manera, es posible afectar el salario mínimo pues su causa es la voluntad del trabajador. Y es que no podría ser de otra manera pues si se permitiera sobrepasar ese tope se estaría contrariando el artículo 53 de la Constitución dado que el trabajador sí podría renunciar a sus derechos, a pesar de estar consagrados en la ley laboral como aquellos que son mínimos e irrenunciables. En el caso de los embargos la situación es distinta pues allí el trabajador no renuncia a sus derechos sino que se descuenta por la voluntad de un juez.

Sobre este punto, la Corte se ha pronunciado en varias oportunidades. Uno de los primeros fallos en revisar el tema de los descuentos sobre el salario del trabajador fue la Sentencia T-827 de 2004. En esa ocasión, la Corte estudió el caso de un trabajador que acudió a la jurisdicción laboral para reclamar dineros adeudados por su empleador. El juez de primera instancia le dio la razón y por tal motivo, su empleador tuvo que pagarle determinada suma de dinero. Tiempo después, en grado jurisdiccional de consulta, el superior revocó la sentencia y ordenó devolver los dineros recibidos por el trabajador, quien para esa fecha ya era pensionado. Como consecuencia, el pagador ordenó descontar directamente de la mesada pensional del accionante 19 cuotas mensuales por un valor de dos millones de pesos (\$2.000.000). Adicional a ello, el actor había autorizado descuentos directos en favor de algunas cooperativas. En suma, el actor “recibió como valor de su mesada pensional las

sumas de: \$335.128 en el mes de abril de 2003, y durante los meses de mayo y julio del mismo año, las sumas de \$ 107.512”.

En esa oportunidad, la Corte consideró que si se afectó el derecho al mínimo vital del tutelante, pues era claro que con ingresos tan bajos el actor y su familia no podía mantenerse. Así mismo, en relación con los límites a los descuentos, llegó a la conclusión que de conformidad con el artículo tercero del Decreto 994 de 2003, los descuentos que se hagan a las mesadas pensionales no pueden exceder el cincuenta por ciento (50%) de su mesada, siempre y cuando no se afecte el salario mínimo[31].

En la Sentencia T-309 de 2006 la Corte conoció de un tema similar. Según los hechos narrados, una persona que laboraba como contratista de un Municipio recibía por honorarios aproximadamente dos millones de pesos (\$2.000.000). Al cabo del tiempo, fue notificada de dos demandas civiles, cada una de ellas iniciadas en diferente juzgado. De esta manera, los jueces de conocimiento decretaron y practicaron como medida cautelar el embargo de los ingresos percibidos por la accionante. El primero de ellos ordenó cautelar la quinta parte de lo que excede el salario mínimo y el segundo, el cien por ciento (100%) de sus ingresos. Por esa razón, el Municipio pagaría directamente a órdenes de los juzgados las sumas embargadas. Según los juzgados, al ser contratista, no le aplicaba los límites del código sustantivo del trabajo.

En sus consideraciones, a pesar de encontrar probado un hecho superado, la Corte sostuvo que si bien por regla general no le son aplicables las normas del código sustantivo del trabajo a los contratos de prestación de servicio, eso no significa que estas labores queden desprotegidas constitucionalmente[32]. En efecto, no es posible descontar la totalidad de los ingresos de una persona, mucho más cuando el contratista o la persona solo cuenta con esos recursos para subsistir junto a su familia.

Otra decisión que resolvió un caso similar al que se discute en este fallo, fue la Sentencia T-1015 de 2006. Los hechos muestran una persona que trabajaba como vigilante en un conjunto residencial y que recibía como pago por sus servicios un salario mínimo más prestaciones sociales. Sobre esa remuneración, un juez decretó el embargo del cincuenta por ciento (50%) por obligaciones alimentarias pendientes. Adicionalmente, su empleador le descontaba otra parte por múltiples obligaciones financieras. En total, una vez efectuados

los descuentos, recibía ciento treinta y siete mil cuatrocientos dos pesos (\$137.402). Debido a ello, el accionante solicitó que se protegiera su derecho al mínimo vital, de manera que se regularan los descuentos efectuados.

Para este Tribunal, si bien fue claro que sobre el salario de un trabajador pueden recaer embargos, también es cierto que el legislador quiso proteger un mínimo de ingresos que evitara causar daños desproporcionados en la vida del trabajador. Estos límites están consagrados en los artículos 154 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo[33]. Por esa razón, los embargos no pueden sobrepasar los límites establecidos por estas normas. De lo contrario, se estaría vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente, de aquellos que su familia dependa de tales recursos.

Igualmente, la Corte sostuvo que es constitucionalmente viable que el trabajador pueda disponer de su salario. Pese a ello, esta facultad no es absoluta. De conformidad con el artículo 53 de la Constitución, el trabajador no puede disponer de ciertos derechos considerados como irrenunciables. Por ejemplo, el salario mínimo. En consecuencia, esas autorizaciones son permitidas en el marco de la Constitución de 1991, siempre y cuando no afecten el salario mínimo legal vigente[34]. Cuando ello suceda, el empleador[35] deberá ajustar las acreencias y los respectivos descuentos.

En la Sentencia T-664 de 2008, la Corte vuelve a estudiar el tema de los descuentos directos sobre los ingresos de los trabajadores. En aquel momento, la Corte decidió, nuevamente, sobre un caso de pensiones. Una persona que se había pensionado por una Convención Colectiva de Trabajo de Ecopetrol, recibía una mesada de aproximadamente dos millones de pesos. Ese era su única fuente de ingresos, con la cual satisfacía sus necesidades básicas y las de su familia. Así mismo, el accionante adquirió varias obligaciones financieras, autorizando el débito mensual de su mesada pensional para cubrir el monto adeudado. Los descuentos correspondientes, indican que el actor solo recibía como mesada pensional la suma de cuatrocientos cincuenta y siete mil seiscientos setenta y un pesos (\$ 457.671). Por esta razón, interpuso una acción de tutela para que se le protegiera su derecho al mínimo vital.

En aquella Sentencia, la Corte, nuevamente, reiteró la jurisprudencia relativa a la prohibición de gravar o afectar el salario mínimo de una persona. Manifestó que “la suma

que reciba un pensionado como mesada no podrá, en ningún evento, ser inferior al 50 % del valor neto al que corresponde el total de su asignación. Adicionalmente, este monto, luego del descuento, tampoco podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Lo anterior, sobre la base de la protección y garantía de los derechos al trabajo, al mínimo vital y a la dignidad humana de quienes han consolidado sus derechos pensionales, cumpliendo los requisitos previstos para el efecto en el correspondiente régimen, después de toda una vida de servicios”.

Adicionalmente[36], esta Corporación señaló dos puntos adicionales que esta Sala quisiera destacar. En primer lugar, asimiló los conceptos de salario y pensión para estos casos en concreto. Este Tribunal sostuvo que si bien las dos instituciones son de naturaleza diferente y tienen reglas diferentes, en el caso de los descuentos, particularmente, pueden convertirse en la única garantía con la que cuentan las personas para sobrevivir. En estos casos, la mesada y el salario se asimilan pues los dos garantizan el derecho fundamental al mínimo vital[37].

En segundo lugar, otro aspecto muy importante sobre el cual se pronunció la Corte, fue aquel relacionado con quién es el responsable en estos casos de aplicar o no los descuentos. En otros términos, si quien viola el derecho fundamental son los terceros acreedores, o el pagador de la mesada o salario. En ese sentido, la Corte entendió que la responsabilidad recaía sobre el pagador de los emolumentos. Si bien las entidades tienen responsabilidad en tanto deben verificar la capacidad económica de los contratantes, es el pagador quien debe fijar los límites de cada uno de los descuentos. En caso de no poderse aplicar, deberá entonces negar el mencionado débito[38].

Pues bien, de la jurisprudencia estudiada se pueden extraer varias reglas aplicables a los límites y parámetros para aplicar descuentos directos sobre los ingresos de una persona. En primer lugar (i), los descuentos directos deben respetar los máximos legales autorizados por la ley. En segundo lugar (ii), existe un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital cuando (ii.1) entre el salario y la persona exista una relación de dependencia, es decir, que sea la única fuente de ingresos; (ii.2) que de sus ingresos dependa su familia; y finalmente (ii.3), cuando se trate de personas de la tercera edad, por su condición de sujetos de especial protección, existen mayores probabilidades de lesión. Adicionalmente (iii), de ninguna manera es posible descontar más allá del salario mínimo legal vigente,

salvo que se trate de embargos por deudas con cooperativas y por alimentos. En esos casos, su máximo será del cincuenta por ciento (50%). Por su parte, (iv) el responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador.

Ahora bien, a partir de la expedición de la Ley 1527 de 2012[39]el panorama cambió. De conformidad con el artículo primero de la mencionada ley, “cualquier persona, natural asalariada, contratada por prestación de servicios, asociada a una entidad cooperativa o preoperativa, fondo de empleados o pensionada, podrá adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, acreditados con su salario, sus pagos u honorarios o su pensión, 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 obligado a girar los recursos directamente a la entidad operadora”. Dicho de otra manera, un descuento directo sobre el salario del trabajador, pensionado o contratista, que es girado a un tercero beneficiario con el que previamente ha adquirido algún tipo de obligación financiera, específicamente, mediante libranza.

En este orden de ideas, gracias a esta nueva ley los límites establecidos por el código sustantivo del trabajo cambiaron. Aunque esos máximos se mantienen vigentes para cierto tipo de descuentos (por ejemplo, por descuentos autorizados por el trabajador en favor de su empleador), para el caso de las “entidades operadoras”, los topes a descontar serán aquellos consagrados en la ley 1527 de 2012.

Así las cosas, la pregunta inevitable es: ¿qué se entiende por entidad operadora? Pues bien, de conformidad con el artículo 2 de la ley de libranza, “es la persona jurídica o patrimonio autónomo conformado en desarrollo del contrato de fiducia mercantil que realiza operaciones de libranza o descuento directo, por estar autorizada legalmente para el manejo del ahorro del público o para el manejo de los aportes o ahorros de sus asociados, o aquella que, sin estarlo, realiza dichas operaciones disponiendo de sus recursos o a través de mecanismos de financiamiento autorizados por la ley”. De este artículo, se pueden extraer varias conclusiones.

En primer lugar, (i) solo las personas jurídicas tienen la posibilidad de ser entidades operadoras y como tal, otorgar créditos bajo la modalidad de descuentos directos o

libranza; En segundo lugar, (ii) entidades autorizadas por la ley para el manejo del ahorro y de los aportes o ahorros de sus asociados. En este grupo se enmarcan, entre otras, las entidades financieras, las cooperativas financieras o que ejercen actividades financieras con sus empleados, las cajas de compensación o incluso, los fondos de empleados; Finalmente, en tercer lugar, (iii) aquellas entidades que realicen operaciones de libranza con sus propios recursos o a través de mecanismos de financiamiento previstos en la ley, por ejemplo, las instituciones de fomento y desarrollo, las sociedades comerciales o las sociedades mutuas. Por disposición expresa de la misma ley, “se encuentran excluidas del ámbito de aplicación de la presente ley, las cooperativas de trabajo asociado y sus trabajadores asociados”[40].

Pues bien, dentro de los requisitos para otorgar un crédito en la modalidad de descuento directo, es indispensable que “la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley”. Es decir, es posible descontar hasta la mitad del salario del trabajador, incluso, al tenor literal de esta disposición, del salario mínimo. Así mismo, de conformidad con el artículo tercero numeral quinto, esta clase de descuentos se encuentran excluidos de la regulación del código sustantivo del trabajo.

En síntesis, la ley 1527 de 2012 sobre libranza modificó los límites establecidos en el código para esta clase de descuentos. Ahora el máximo permitido es el cincuenta por ciento (50%) de cualquier tipo de salario, incluso del salario mínimo. Sin embargo, esta interpretación literal del artículo quinto de la ley 1527 de 2012, requiere algunas precisiones adicionales con el fin de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales.

d) Es posible descontar directamente el cincuenta (50%) del salario del trabajador, pensionado, asalariado, etc. a través de créditos por libranza, siempre y cuando no se afecte el salario mínimo legal vigente en casos donde exista una afectación al derecho al mínimo vital.

Antes de continuar con las consideraciones del presente fallo, es pertinente aclarar que si bien no corresponde a esta Sala realizar un control abstracto sobre la ley 1527 de 2012, se observa que a partir de su promulgación el escenario de los descuentos directos varió. Por

esa razón, en busca de garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales en los casos que existe una fuerte tensión entre los derechos fundamentales de un trabajador con la aplicación estricta o literal del artículo tercero de la ley 1527 de 2012, esta Corte se permitirá hacer algunas precisiones y fijar unos límites sobre los descuentos por libranza. En consecuencia, si bien es cierto que la ley 1527 de 2012 puede perseguir un fin constitucionalmente legítimo como lo es permitir que quienes devenguen, por ejemplo, un salario mínimo legal vigente accedan a créditos de forma más fácil, para la Sala esta posibilidad debe ser armonizada con la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital y la vida digna.

Esta Corte ha resaltado la importancia del salario mínimo en nuestro ordenamiento constitucional. En efecto, es una garantía para los trabajadores e incluso un límite para su capacidad dispositiva. Es claro que quienes reciben esta clase de ingreso se encuentran en condición de vulnerabilidad, pues son aquellos sujetos que menos ingresos reciben en la sociedad y por tanto, “es menester rodearlos de una protección superior a la que ordinariamente debe prodigarse a un trabajador en condiciones normales, medida que se justifica en razón de la función que cumple ese tipo de retribución en el Estado Social de Derecho, pues permite que el trabajador que la recibe pueda proyectar una vida digna y decorosa”[41].

En este mismo sentido, el salario mínimo, “expresa una forma específica a través de la cual se concreta la protección especial que el trabajo debe recibir del Estado y de la sociedad. Si la remuneración que el trabajador obtiene no le permite satisfacer las necesidades - materiales, sociales y culturales - que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal, ella no estará a la altura de la persona humana y no podrá ser reputada digna, pues, dejará de servir como instrumento para construir una existencia libre y valiosa”[42].

Estas garantías de los trabajadores, han sido reforzadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de los Convenios 26 de 1928 y 99 de 1948, además de la recomendación N° 89 de la misma organización. Aquellas disposiciones propugnan por un salario mínimo que asegure al trabajador un nivel de vida adecuado. Esas promesas se garantizan no solo mediante el aumento anual del salario, sino también con garantías de protección sobre el ingreso mensual, que eviten perjuicios a derechos como el mínimo vital.

Para la Corte, el hecho que el legislador haya protegido particularmente el salario mínimo, demuestra que este órgano pretende “menguar la desigualdad y de esta manera cumplir con el propósito señalado por el constituyente en el artículo 13 de la Carta, que ordena al Estado promover las condiciones requeridas para que la igualdad sea real y efectiva, mediante la adopción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados, como también proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica o física se encuentran en situación de debilidad manifiesta”[43].

Pues bien, esa protección que recibe el salario mínimo se da por distintas vías[44]. Una de ellas es su carácter de irrenunciabilidad. Así, el artículo 53 Superior establece que el legislador debe prever ciertos principios inquebrantables a la hora de regular derechos laborales. Uno de ellos es el de la “irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales” y “remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”. Lo anterior significa que el legislador reglamenta derechos laborales, debe definir cuales entiende como irrenunciables los cuales gozarán de una protección especial por parte de todos los órganos del Estado. Uno de ellos es el salario mínimo[45].

La protección relativa a la irrenunciabilidad del salario mínimo, implica entonces que por más presiones que existan o que por su propia iniciativa, el trabajador no podrá renunciar a su derecho. Este principio busca proteger al trabajador para “evitar que su determinación quede librada a las fuerzas de la oferta y la demanda, como si fuese una mercancía o un simple factor de producción, sino también llegar a afectar su núcleo esencial, atentándose de esta manera contra los derechos fundamentales”[46] del trabajador. Dicho de otra forma, se protege al trabajador de su propia voluntad.

En muchos casos, la voluntad de los trabajadores se ve alterada por sus condiciones económicas las cuales ocasionan que su móvil para adquirir distintas obligaciones financieras, se vea alterado por presiones socioeconómicas que lo llevan a tomar decisiones precipitadas. Por ello, el salario mínimo “refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia

obligatoria”[47].

En este orden de ideas, el artículo tercero de la ley 1527 de 2012 establece que “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:”. Seguidamente, el numeral quinto dispone que “la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley”. Adicional a ello, consagra que las deducciones realizadas “quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo”.

Así las cosas, de una aplicación estricta de la norma se concluye que cuando se trate de créditos por libranza, el descuento permitido es del cincuenta por ciento (50%) del salario; incluso, del salario mínimo. No podría interpretarse de otra manera pues el numeral quinto no hace ningún tipo de distinción frente a qué forma de salario se enmarca en esta hipótesis normativa. No obstante, esa aplicación rígida del artículo tercero de la Ley 1527 de 2012 puede entrar en conflicto con derechos fundamentales como el mínimo vital y vida digna, especialmente de trabajadores que perciben un salario mínimo. La mencionada disposición no puede dejar sin contenido al artículo 53 de la Constitución pues aplicarla rígidamente desconocería la existencia de ciertos derechos (como el salario mínimo) que son irrenunciables. Por ello, debe flexibilizarse.

En ese orden, la prohibición consagrada en el artículo 53 de la Constitución cobija también los descuentos por libranza. Como se explicó, cuando media la voluntad de un juez, investido de poder público, y bajo dos hipótesis muy concretas, es posible descontar más allá del salario mínimo. Pero esta es tan solo la excepción que encuentra explicación en el hecho de que en los embargos el trabajador no renuncia a nada. El descuento se da porque un juez de la república lo ordena. Por el contrario, cuando los descuentos surgen por la voluntad del trabajador, la irrenunciabilidad adquiere plena vigencia. Allí, en principio, no es posible afectar el salario mínimo del trabajador en casos donde, de acuerdo con la jurisprudencia estudiada, se ponga en riesgo o afecte el derecho al mínimo vital y vida digna de la persona.

Eso no quiere decir que la libranza de ahora en adelante carezca de todo objeto. Flexibilizar

la aplicación rígida del artículo tercero numeral quinto de la ley 1527 de 2012, garantiza la supremacía de los derechos constitucionales pues permite los descuentos del (50%) del salario, siempre y cuando al gravarse el salario mínimo, no se ponga en riesgo o lesionen los derechos fundamentales del trabajador. En síntesis, en las libranzas el trabajador podrá autorizar el descuento de máximo el cincuenta (50%) de su salario de conformidad con el artículo tercero numeral quinto de la ley 1527 de 2012. Pese a ello, de acuerdo con las reglas fijadas por la Corte, cuando se lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna, no es posible afectar el salario mínimo. Ello dependerá de los hechos particulares del caso los cuales serán evaluados por el juez de tutela. Cuando esto ocurra, el empleador deberá priorizar las deudas de la más antigua a la más reciente a fin de satisfacerlas completamente.

### Solución del Caso Concreto

Conforme a los hechos del caso, el señor Reinaldo López Ortiz solicita que se tutelen sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la vida digna, al considerar que su empleador, el Ejército Nacional de Colombia, está realizando descuentos directos sobre su salario superando los máximos permitidos por la ley. Los descuentos se dieron como consecuencia de créditos adquiridos en la modalidad de libranza y por embargos judiciales. Esta situación, sostiene, afecta su derecho al mínimo vital pues el saldo recibido no le alcanza para sobrevivir. En el mes de diciembre de dos mil doce (2012) y enero de dos mil trece (2013), el total pagado fue de veintisiete mil noventa pesos (\$ 27.090) y cincuenta y un mil seiscientos dieciséis mil pesos (\$ 51.616) respectivamente. Para el mes de mayo, una vez levantado un embargo, el accionante recibía cuatrocientos ochenta mil novecientos trece pesos (\$ 480.913).

Sostiene el tutelante que el dinero que recibe no le alcanza para subsistir. Manifiesta que responde por el cuidado de dos hijas menores, quienes no pudieron ser matriculadas en su colegio por falta de recursos. Adicionalmente, dice, la situación ha llegado a tal punto que ha tenido que vender “pan y gaseosa” para adquirir recursos adicionales.

Bajo este panorama, esta Sala decidirá el presente caso. Para tal fin, realizará el examen de procedibilidad formal de la acción de tutela (inmediatez y subsidiariedad), para después resolver el fondo del asunto.

(i) Del cumplimiento de requisitos formales de la acción de tutela (inmediatez y subsidiariedad).

Esta Sala estima que respecto al principio o requisito de inmediatez, no existe ninguna duda que el señor Reinaldo López Ortiz interpuso la acción de tutela dentro de un tiempo prudencial. Revisado el expediente, encuentra la Corte que el accionante impetró la tutela el seis (6) de febrero de dos mil trece(2013). No había transcurrido ni un mes después de los hechos que dieron lugar a la presunta violación de sus derechos fundamentales. Por este motivo, esta Sala no realizará pronunciamientos adicionales sobre este requisito.

En este orden de ideas, como se dijo en la parte motiva de esta providencia, uno de los principales objetivos de la revisión de los fallos de tutela es aquel relativo a la unificación de criterios de interpretación de normas y derechos fundamentales. Esto permite no solo garantizar derechos como la igualdad o la seguridad jurídica, sino también orientar a los demás jueces de tutela para que sigan, de acuerdo con las reglas de cada caso, la jurisprudencia de la Corte.

Pues bien, esta Sala advierte que el Tribunal Superior del Neiva aplicó indebidamente las reglas establecidas por esta Corporación en lo relativo al requisito de subsidiariedad. Así, estimó que el actor en sede ordinaria, específicamente en los procesos ejecutivos que cursaban en su contra, contaba con herramientas judiciales como las excepciones de mérito y recursos para debatir la gradualidad del embargo practicado sobre su salario. Sin embargo, no realizó ninguna clase de análisis de subsidiariedad ni tampoco señaló con exactitud por qué estos mecanismos eran los idóneos y eficaces para proteger sus derechos.

En ese sentido, para evaluar el requisito de subsidiariedad (i) el juez debe verificar que exista un recurso en el ordenamiento para proteger el derecho debatido. En caso de existir (ii), tendrá que examinar si es idóneo; que esa precisa herramienta persiga el fin buscado por el accionante. Finalmente, en caso de ser idóneo (iii), determinar si es eficaz, lo cual implica que surta los efectos esperados oportunamente. En todo caso, (iv) siempre será procedente la acción de tutela para evitar un perjuicio irremediable.

Pues bien, en el caso bajo estudio el peticionario solicita que se amparen sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la vida digna como consecuencia de dos embargos y

unos descuentos por libranza efectuados sobre su salario. Su empleador, considera que no está vulnerando sus derechos pues actuó de conformidad con el código sustantivo del trabajo y la ley 1527 de 2012 sobre libranza o descuento directo financiero.

Como primera consideración, es importante advertir a los jueces de instancia que la discusión constitucional que se presenta en este caso no solo involucra las decisiones de los jueces que ordenaron descontar del salario la suma correspondiente al embargo decretado. El problema constitucional va mucho más allá. La presunta lesión a los derechos fundamentales del accionante, también puede estar ocurriendo por los descuentos efectuados con ocasión de los créditos adquiridos mediante libranza. Por tanto, el examen de subsidiariedad no debió hacerse solo con las posibilidades jurídicas en el proceso ejecutivo, sino también con las herramientas jurídicas para regular los descuentos por libranza.

A continuación la Sala realizará el examen de subsidiariedad. Solo si el caso supera este examen, se estudiará el asunto de fondo. Se reitera que el juicio se hará respecto de dos hipótesis. La primera de ellas, sobre las posibilidades jurídicas con las que cuenta el accionante en un proceso ejecutivo que decretó el embargo de su salario y, en segunda medida, aquellas herramientas jurídicas para limitar el monto de los descuentos por libranza.

En este orden de ideas, respecto al embargo causado con ocasión de los procesos ejecutivos en su contra, el accionante tiene la posibilidad de acudir al juez de conocimiento para que, a través del recurso de reposición o de apelación, solicite regular el monto del salario embargado. En efecto, el artículo 348 del Código de Procedimiento Civil (hoy artículo 318 del Código General del Proceso) establece que el recurso de reposición “procede contra los autos que dicte el juez, contra los del Magistrado sustanciador no susceptibles de súplica y contra los de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, para que se revoquen o reformen”. Es decir, está diseñado para controvertir autos (particularmente) que dicten los jueces. La procedencia del recurso es la regla general pues procede contra cualquier clase de autos, salvo aquellos que, según la misma disposición, “resuelvan un recurso de apelación, una súplica o una queja”.

Adicionalmente, el accionante tendría la posibilidad directamente o una vez resuelvan la

reposición, interponer ante el juez de conocimiento para que en segunda instancia sea resuelto por su superior, el recurso de apelación. Al contrario de la reposición, la apelación procede contra sentencias y contra cierta clase de autos. Tan solo aquellos que el legislador haya previsto. Así, el artículo 351 del código de procedimiento civil establece, enunciativamente, algunos autos que son apelables. Uno de ellos, es aquel que resuelve sobre una medida cautelar como lo es el embargo del salario.

Así, la mencionada disposición establece que “son apelables las sentencias de primera instancia, excepto las que se dicten en equidad y las que las partes convengan en recurrir en casación per saltum, si fuere procedente este recurso. Los siguientes autos proferidos en la primera instancia podrán ser apelables (...) 7. El que resuelva sobre una medida cautelar. 8. Los demás expresamente señalados en este Código”. Naturalmente, se deben cumplir con obligaciones procesales adicionales.

Sin embargo, aunque estos mecanismos son idóneos, no son eficaces. En este caso en concreto, bajo sus precisos elementos, no tienen la virtualidad de producir los efectos esperados. Revisados los hechos del caso, los jueces de conocimiento (quienes decretaron las medidas cautelares) no sobrepasaron los topes permitidos por el legislador. Aunque eventualmente los jueces ordenaran reducir el monto del salario embargado, de ninguna manera pueden regular los créditos por libranza que afectan el ingreso del trabajador. En otras palabras, el accionante puede debatir el embargo, pero, con estos recursos, no puede limitar los descuentos directos por libranza.

Por otra parte, la afectación del salario del trabajador también se da por las libranzas. Por ello, debe hacerse el examen de subsidiariedad sobre este punto. Así, esta Sala encuentra que para estos casos la situación es más complicada. Revisando la normatividad vigente, esta Corte encuentra que no existe en el ordenamiento jurídico un recurso para discutir la regulación del monto descontado directamente de los ingresos del trabajador en esta modalidad. Ello debido a que el artículo tercero numeral quinto de la Ley 1527 de 2012, excluyó de la regulación y límites del código sustantivo del trabajo los créditos adquiridos por libranza. Así, el código preveía (prevé para el caso de los demás descuentos) en su artículo 151 que cuando el empleador sobrepasara los límites establecidos por el código, podía acudir al inspector del trabajo para que este ordenara los respectivos ajustes[48]. Esa posibilidad quedó eliminada para el caso de los descuentos por libranza, dado que la

disposición respectiva sustrajo esta figura de los límites establecidos en el código sustantivo del trabajo. Adicional a ello, la Ley 1527 de 2012 no consagró ningún recurso o trámite para ventilar estas controversias.

En consecuencia, en este caso, la acción de tutela si es el mecanismo apropiado para discutir estos asuntos pues no solo tienen relevancia constitucional, sino que además, o bien no existen mecanismos para defender el derecho o, sencillamente, son ineficaces. Por una parte, los recursos en los procesos ejecutivos no tienen la virtualidad de producir los efectos esperados y, por otra parte, no existe en el ordenamiento jurídico algún mecanismo para regular los descuentos directos en la modalidad de libranza, de conformidad con los motivos expuestos.

Por estas razones, la Corte abordará el estudio de fondo.

#### (ii) Análisis de fondo del asunto examinado

Antes de resolver el fondo del asunto, esta Sala anota que mediante auto de fecha veintinueve (29) de octubre de dos mil trece (2013) se requirió al Ejército Nacional de Colombia como empleador del petente, para que suministrara la siguiente información: “a) Copia legible de los últimos seis (6) desprendibles de pago del Señor Reinaldo López Ortiz, identificado con cédula de ciudadanía número 16.802.821. b) Este desprendible debe contener con detalle la totalidad y monto de los descuentos realizados sobre el salario del Señor Reinaldo López Ortiz. c) Adicionalmente, suministre con exactitud el nombre completo de las entidades o autoridades beneficiarias de los descuentos y su respectivo monto. Esta información debe contener la naturaleza de la entidad, especialmente, si se trata de una entidad financiera, cooperativa, u otra. Para el caso de las cooperativas, qué tipo de cooperativa es (de trabajo asociado, de economía solidaria, etc.). Cuando se trate de embargos, los juzgados en favor de quien se descuenta”.

Sin embargo, el Ejército nunca respondió la información solicitada. Por este motivo, a continuación se resolverá el caso con base en las pruebas halladas en el expediente y decretadas en el curso de instancia. No sin antes, recordarle al Ejército su deber de colaborar con el correcto y buen funcionamiento de la administración de justicia[49].

La jurisprudencia constitucional y las consideraciones propuestas por esta Sala, han

establecido diferentes reglas aplicables al caso concreto. En primer lugar (i), los descuentos directos deben respetar los máximos legales autorizados por la ley. En segundo lugar (ii), existe un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital cuando (ii.1) entre el salario y la persona exista una relación de dependencia, es decir, que sea la única fuente de ingresos; (ii.2) cuando su familia dependa de sus ingresos y finalmente; (ii.3) cuando se trate de personas de la tercera edad. Adicionalmente (iii), de ninguna manera es posible descontar más allá del salario mínimo legal vigente, salvo que se trate de embargos por deudas con cooperativas y por alimentos. En esos casos, su máximo será del cincuenta por ciento (50%). Por su parte, (iv) el responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador según el caso. Finalmente, (v) en los descuentos directos por libranza se puede descontar hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario (según el caso), siempre y cuando, si se afecta el salario mínimo, no se ponga en riesgo o lesionen los derechos al mínimo vital y a la vida digna de la persona de acuerdo con las reglas fijadas por esta Corporación.

Bajo estos supuestos, la Sala abordará el examen del asunto concreto. Así las cosas, de las pruebas aportadas al expediente se encuentra que el pagador no respetó ni los límites legales ni las reglas fijadas por la Corte. Lo anterior al menos por las siguientes razones.

De acuerdo con la jurisprudencia estudiada y las normas legales, los descuentos sobre el salario tienen unos límites. Para el caso de los embargos, las reglas impiden que se pueda afectar el salario mínimo y solo es cautelable la quinta parte de lo que lo exceda. No obstante, cuando se trate de deudas con corporaciones y por alimentos, el juez, puede decretar el embargo de hasta el 50% del salario; cualquier clase de salario. Por su parte, en los créditos por libranza, de conformidad con la Ley 1527 de 2012 y el análisis realizado en esta providencia, se puede descontar el 50% del salario siempre y cuando, si se afecta el salario mínimo, no se lesione el mínimo vital y la vida digna de la persona.

Pues bien, para el mes de mayo de dos mil trece (2013), sobre el salario del señor Reinaldo López se realizaban los siguientes descuentos[50]. Cabe recordar que para esa fecha ya se había levantado el embargo del Juzgado Promiscuo de Aipe Huila:

Embargos

Juzgado Segundo Civil Municipal de Garzón Huila: \$184.985,00

Descuentos por libranza

\$1'374.961,00

Total descontado

\$1'559.946,00

Debido a que el accionante recibía como salario \$2'040.860, una vez realizados los descuentos, el ingreso neto percibido era de \$480.913: menos del salario mínimo. Examinando el expediente, el juzgado segundo civil del circuito, en efecto, decretó el embargo conforme a las reglas fijadas por la ley y esta Corte. Si ese era el total del salario recibido, solo le era embargable \$ 290.272. Esa cifra es la quinta parte de lo que excede el salario mínimo. Como se puede ver, la suma cautelada fue mucho menor a aquella permitida por la ley. Teniendo eso en cuenta, esta Corte no realizará más consideraciones sobre el embargo del salario. El juzgado estaba en el límite permitido.

Por el contrario, lo que sí vulneró los derechos fundamentales del trabajador fue la decisión del empleador de permitir, en exceso, los descuentos directos por libranza. No respetó ni el tope establecido en la Ley 1527 de 2012, ni el fijado por esta Corte. En efecto, si \$2.040.860,00 es el salario total, solo podía permitir el descuento del 50% de su salario, o sea, \$1'020.430,00 Sin embargo, permitió que se descontara \$1'374.961,00. Superó el límite del 50% previsto en la ley 1527 de 2012.

Pero como si esto fuera poco, al concurrir los descuentos, se afectó el salario mínimo del trabajador aun con las circunstancias particulares del caso. Nótese cómo, además de no respetarse los máximos legales, el trabajador recibía como pago por su trabajo, neto, después de los descuentos, \$480.913,00, bastante menos del salario mínimo legal vigente[51]. Así, siguiendo las reglas fijadas por la Corte, si el máximo descontable por créditos de libranza era \$1.020.430,00 y el embargo decretado fue de \$184.985,00, el señor Reinaldo López debe recibir mínimo \$835.445,00. Suma bastante superior a la que está recibiendo actualmente. Por esta razón, el empleador debió oponerse a los descuentos autorizados del trabajador.

Por otra parte, el señor Reinaldo López solo tiene como entrada económica el salario percibido por su trabajo en el Ejército (hecho que no fue controvertido) y al afectársele esos emolumentos, se lesiona su derecho al mínimo vital. Primero porque no cuenta con rentas adicionales que le permitan sufragar sus gastos, de tal manera que si se le cercena la posibilidad de recibir un salario que le permita subsistir, se le coloca en una situación muy complicada de sobrellevar. Los descuentos son excesivos, lo cual amerita la intervención del juez constitucional. Esta sala encuentra que en el caso concreto existe una relación de dependencia entre el salario y el trabajador.

Adicionalmente, de estos recursos depende su familia. De los hechos de la demanda, el accionante afirma ser responsable económicamente por dos hijas menores. Al ser menores de edad, debe sufragar los gastos relacionados con su mantenimiento. Por ejemplo colegio, vestuario, educación, vivienda, alimentación, recreación, etc. Debido a esa situación, sus hijas han tenido que abandonar el colegio pues su padre no cuenta con los recursos (gravados por los descuentos), para continuar con esos gastos. Ello significa que ese salario no solo es indispensable para él sino también para su familia.

Por tanto, esta Corte ordenará adecuar el salario del señor Reinaldo López Ortiz respetando estos límites. Lo mínimo que debe recibir, una vez realizados todos los descuentos, es \$835.445,00. Para ello, el empleador deberá dar prioridad a los créditos por libranza autorizados primero en el tiempo hasta que se llegue a este límite. El resto de acreedores deberá esperar su turno hasta que con su salario y siguiendo las reglas establecidas por esta Corte, se garantice el cumplimiento de sus deudas.

En conclusión, en el presente caso el empleador no respetó las reglas fijadas por la Corte relativas a los límites de los descuentos directos. Por esta razón, esta Sala encuentra probada la vulneración de los derechos fundamentales del peticionario. Por tanto, esta Sala revocará la sentencia de primera instancia y en su lugar, tutelaré el derecho fundamental al mínimo vital y a la vida digna del señor Reinaldo López Ortiz.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional,

administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la Sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva que resolvió en primera instancia la acción de tutela interpuesta por el señor Reinaldo López Ortiz en contra del Ejército Nacional de Colombia. En su lugar CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales al mínimo vital y a la vida digna del señor Reinaldo López Ortiz.

SEGUNDO.- ORDENAR al Ejército Nacional - Sección Nómina, que en el término de (48) horas contadas a partir de la notificación de este fallo, proceda a regular los descuentos realizados sobre el salario del accionante, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

TERCERO.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado

Ausente con excusa

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

[1] Artículo 2 y 4 de la Constitución Política de Colombia.

[2] Entre otras decisiones, Sentencia T-662 de 2013, Sentencia T-581 de 2011, Sentencia T-211 de 2009, Sentencia T-580 de 2006, Sentencia T-972 de 2005, Sentencia SU-961 de 1999.

[3] Entre otras decisiones, Sentencia T-211 de 2009, Sentencia T-580 de 2006, Sentencia T-972 de 2005, Sentencia SU-961 de 1999.

[4] Sentencia T-662 de 2013.

[5] Sentencia T-211 de 2009, reiterada por la T-113 de 2013

[6] En la Sentencia T-239 de 2008 se señaló: "(...) será lo primero si la situación genera un perjuicio irremediable, siempre que se cumplan los presupuestos de inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad de la acción, decisión que tiene efectos temporales[6]. Y procederá como mecanismo definitivo si se acredita que el procedimiento jurídico correspondiente para dirimir las controversias resulta ineficaz al "no goza(r) de la celeridad e inmediatez para la protección de los derechos fundamentales con la urgencia requerida" Ver, entre otras, las sentencias T-414 de 2009, T-004 de 2009, T-284 de 2007 y T-335 de 2007.

[7] Decreto 2591 de 1991. Artículo 8: Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de éste. Cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un daño irreparable, la acción de tutela también podrá ejercerse conjuntamente con la acción de nulidad y de las demás procedentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En estos casos, el juez si lo estima procedente podrá ordenar que no se aplique el acto particular respecto de

la situación jurídica concreta cuya protección se solicita, mientras dure el proceso

[8] Sentencia T-581 de 2011.

[9] Sentencia SU-961 de 1999

[10] Sentencia T-1316 de 2001.

[11] Sentencia T-662 de 2013.

[12] T-068/06, T-822/02, T-384/98, y T-414/92.

[13] Ibidem.

[14] Tomado de la sentencia T- 662 de 2013. Ver, entre otras, las sentencias T-656 de 2006, T-435 de 2006, T-768 de 2005, T-651 de 2004, y T-1012 de 2003.

[15] Sentencia T-211 de 2009.

[16] Sentencias T-011 de 1998, T-072 de 1998, T-384 de 1998, T-365 de 1999 y T-140 de 2002, entre muchas otras.

[17] En la Sentencia T-146 de 1996, la Corte dijo que: “El derecho de las personas a la subsistencia ha sido reconocido por la Corte Constitucional como derivado de los derechos a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.)

[18] Sentencia SU- 995 de 1999. MP - Carlos Gaviria Díaz.

[19] En la Sentencia T-146 de 1996, la Corte dijo que: “El derecho de las personas a la subsistencia ha sido reconocido por la Corte Constitucional como derivado de los derechos a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.), y como derecho fundamental, de la manera expuesta en la Sentencia T-015 del 23 de enero de 1995 (Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara): “Aunque la Constitución no consagra la subsistencia como un derecho, éste puede colegirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia o a la seguridad social, ya que la persona requiere de un mínimo de elementos materiales para subsistir. La consagración de

derechos fundamentales en la Constitución busca garantizar las condiciones económicas necesarias para la dignificación de la persona humana y el libre desarrollo de su personalidad.(...) El Estado y la sociedad en su conjunto, de conformidad con los principios de la dignidad humana y de la solidaridad (CP. art.1), deben contribuir a garantizar a toda persona el mínimo vital para una existencia digna. El Estado social de derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones indispensables para asegurar a todos los habitantes del territorio nacional, una vida digna dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance”

[20] Sobre la necesidad de adoptar medidas distintas a las asistenciales para la superación de problemas sociales: T-291 de 2009, T-722 de 2003, T-724 de 2003

[21] Sentencia T- 084 de 2007

[22] Sentencia T- 457 de 2011. MP- Luis Ernesto Vargas Silva.

[23] Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo. ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:1. 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 excepción de los siguientes: a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400. b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice. 2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el {empleador}. 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste. 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación. 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio. 6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo. 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios. 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los

interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio. 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

[24] Sentencia C-710 de 1996. Así, “no se desconoce precepto alguno de la Constitución, cuando se le permite al trabajador concertar con su empleador, sobre los montos que éste puede retener de su salario. Consentimiento que debe estar precedido de una serie de requisitos, que se erigen para proteger al empleado de abusos contra sus derechos”

[25] Sentencia T-1015 de 2006. M.P. Álvaro Tafur Galvis.

[26] Esta norma fue declarada exequible por la Sentencia C-710 de 1996.

[27] Esta norma fue declarada exequible por la Sentencia C-589 de 1995 al considerar que las cooperativas son empresas que fortalecen la función social de la propiedad y por tanto, ameritan un trato diferencial y privilegiado por parte del Estado. Al respecto “En lo que hace a la acusación que presenta el demandante contra la disposición del artículo 156 del C.S. del T., que viabiliza el embargo hasta del 50% del salario de un trabajador, en favor de cooperativas legalmente autorizadas, baste con decir que ella es concordante con los mandatos consignados en los artículos 58 y 333 de la C.P., que señalan para este tipo de empresas un tratamiento preferencial que las promocióne y proteja. Así, las expresiones impugnadas por el demandante, contenidas en los artículos 3, 4 y 10 de la Ley 79 de 1988, y en el artículo 156 de la Ley 141 de 1961 C. S. del T., normas expedidas con anterioridad a la promulgación de la Constitución vigente, no sólo se ajustan al nuevo ordenamiento superior, sino que corresponden a la intención expresa del Constituyente de 1991, que consideró necesario promover, fortalecer y proteger las organizaciones de economía solidaria, dada su importancia y eficacia para el logro de los propósitos de una sociedad más justa, solidaria y equitativa, entre las que se encuentran, ocupando un lugar de preeminencia por su tradición y contribución al desarrollo del país, las cooperativas”

[28] Incluso la Corte, mediante sentencia varias veces citada (C-710 de 1996), avaló la constitucionalidad de dicha norma.

[29] Sentencia C-710 de 1996.

[30] Precisamente, el artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo consagra esta prohibición para el trabajador, al considerar al salario mínimo como uno de aquellos derechos irrenunciables. ARTICULO 142. IRRENUNCIABILIDAD Y PROHIBICION DE CEDER EL SALARIO. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

[31] Sentencia T-827 de 2004: “a partir de la armonización de las disposiciones constitucionales, la interpretación que de ellas ha realizado esta Corporación y las disposiciones legales consagradas en la Ley 100 de 1993 y el Decreto 994 de 2003, que la suma que reciba un pensionado por concepto de mesada pensional no podrá, en ningún caso, ser inferior al 50% del valor neto de la totalidad del valor que le fuera reconocido, ni tampoco podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, como protección de los derechos al trabajo, a la igualdad, al mínimo vital y a la dignidad humana de quienes después de toda una vida de labores, cumplen con los requisitos para acceder a su pensión de jubilación, de acuerdo con la normatividad vigente.

[32] Sentencia T-309 de 2006. “Entonces, se reitera, no era válido a la luz de los principios constitucionales, embargar la totalidad de los ingresos mensuales con los que contaba una familia para cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido, educación, servicios públicos domiciliarios, etc.”

[33] Sentencia T-1015 de 2006.

[34] Ibíd. “Así mismo, respecto de los trabajadores del sector privado, el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe al empleador deducir suma alguna del salario “sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.” Pero advierte que, en todo caso, la retención o deducción sin mandamiento judicial, “aunque exista orden escrita del trabajador”, no podrá hacerse si afecta (i) el salario mínimo legal o convencional, (ii) la parte del salario declarada inembargable por la ley[34], o (iii) en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses. Por ello, respecto de la facultad del trabajador de autorizar descuentos a su salario, la Corte ha señalado que esa autonomía debe respetar los límites previstos en la ley, los cuales constituyen derechos irrenunciables sobre los cuales no se puede disponer libremente.

[35] Algo muy importante que fija la Corte en dicha ocasión, fue resaltar que fijar límites legales no significa que los acreedores no vayan a tener la posibilidad de satisfacer sus deudas. En efecto, “si por cualquier circunstancia el límite legal impide hacer los descuentos autorizados por el trabajador para cumplir sus compromisos patrimoniales, los acreedores estarán en posibilidad de acudir a las autoridades judiciales competentes y hacer valer sus derechos de acuerdo con las normas sustanciales y de procedimiento vigentes.”

[36] En esa providencia, la Corte recapituló lo que la jurisprudencia había resaltado sobre los límites de los descuentos directos: “la Corte Constitucional, avala la posibilidad de efectuar descuentos sobre las mesadas pensionales siempre que se cumplan con unas condiciones como son: (i) el límite máximo de descuento permitido a las mesadas pensionales por todo concepto, corresponde al 50% de la misma previas deducciones; (ii) como resultado de los descuentos un pensionado no podrá recibir una mesada inferior al salario mínimo; (ii) este derecho constituye una garantía al mínimo vital de los pensionados y de sus familias, que les permita percibir los recursos necesarios para subsistir de acuerdo con sus condiciones sociales, económicas y personales, en tanto él ha visto disminuida su capacidad de trabajo; y (iv) esta es una garantía que se encuentra en íntima relación con derechos como la dignidad humana, el trabajo y la seguridad social.”

[37] “La posición adoptada por la Corte, resulta plenamente aplicable al tema pensional, en tanto la mesada, para el caso de los pensionados representa el concepto de salario, en cuanto es la suma que ellos reciben para satisfacer sus necesidades una vez ha finalizado su vida laboral, y ha cumplido los requisitos para consolidar su derecho prestacional. Por tanto, en este caso, la mesada del pensionado debe ser asimilada al salario del trabajador y por ello las normas que protegen a una y a otra, deben ser interpretadas como normas de orden público”.

[38] “Finalmente, debe la Corte resaltar que las disposiciones que regulan los límites máximos a los descuentos que se realicen sobre mesadas pensionales tienen un efecto de aplicación de doble vía. Por una parte establecen una garantía al mínimo vital de los pensionados en tanto fijan un límite a los descuentos máximos permitidos que se pueden efectuar a las mesadas por cualquier concepto. Y por otra parte conllevan una obligación para las entidades pagadoras de las mesadas, en el sentido de abstenerse de efectuar

descuentos a las mismas, por encima de los límites que establece la ley.”

[39]“por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones”

[40]En las cooperativas de trabajo asociado no existen vinculaciones laborales. Es decir, no hay una relación de trabajador y empleador sino que por el contrario, los trabajadores asociados son socios de la cooperativa. Por ello, esta ley excluyó de su objeto esta clase de cooperativas.

[41] Sentencia C-781 de 2003.

[42] Ibíd.

[43] Sentencia C-387 de 1994.

[44] Por ejemplo: “En relación con el procedimiento concertado de fijación del salario mínimo, la ley, con un revelado espíritu proteccionista, dispone que si definitivamente no se logra consenso en la fijación del salario mínimo para el año inmediatamente siguiente, el Gobierno, a más tardar el 30 de diciembre de cada año, lo determinará por decreto motivado, “atendiendo, con el mismo nivel e incidencia, además de la meta de inflación del siguiente año, a los siguientes parámetros: la inflación real del año que culmina, según el índice de precios al consumidor; la productividad acordada por la Comisión Tripartita que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; la contribución de los salarios al ingreso nacional; el incremento del producto interno bruto (PIB); y con carácter prevalente, que habrá de reflejarse en el monto del aumento salarial, la especial protección constitucional del trabajo (art. 25 C.P.) y la necesidad de mantener una remuneración mínima vital y móvil (art. 53 C.P.); la función social de la empresa (art. 333 C.P.) y los objetivos constitucionales de la dirección general de la economía a cargo del Estado (art. 334 C.P.), uno de los cuales consiste en “asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso a los bienes y servicios básicos”” Sentencia C-781 de 2003.

[45]Sentencia C-781/03

[47]Sentencia C-356 de 1994

[48] “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. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones”.

[49]Decreto 2591 de 1991. ARTICULO 19. INFORMES. El juez podrá requerir informes al órgano o a la autoridad contra quien se hubiere hecho la solicitud y pedir el expediente administrativo o la documentación donde consten los antecedentes del asunto. La omisión injustificada de enviar esas pruebas al juez acarreará responsabilidad.El plazo para informar será de uno a tres días, y se fijará según sea la índole del asunto, la distancia y la rapidez de los medios de comunicación.Los informes se considerarán rendidos bajo juramento.

[50] Como lo resaltó esta Sala, el Ejército Nacional no aportó la información requerida. Por ello, tomará como base la información que obra en el expediente, dentro de la cual, se aprecia que el último desprendible de pago que allí reposa es de mayo de 2013. Será con estos datos que se dará solución al caso concreto.

[51] El salario mínimo para el año dos mil trece (2013) está fijado en \$589.500.