

¿Es Posible la Compensación Bancaria en Cuentas de Haberes? ¿Quién Gana y quién Pierde con la decisión de INDECOPI?

Huáscar Ezcurra Rivero*
Agustín Valencia - Dongo**

SUMILLA

El artículo comenta la Resolución N° 0199-2010/SC2-INDECOPI, que sancionó a una entidad financiera por efectuar compensaciones entre las deudas vencidas de sus clientes y los depósitos en cuentas de pago de haberes de los mismos. Para los autores, el INDECOPI habría efectuado una interpretación sistemática inadecuada de la Ley N° 26702 (Ley General del Sistema Financiero), el Código Civil y el Código Procesal Civil. La opinión de los autores es que los depósitos en cuenta de pago de haberes no pueden ser considerados remuneraciones y debe permitirse por tanto el Derecho de Compensación reconocido como un derecho de las entidades financieras por la Ley N° 26702. Los autores consideran además que el criterio seguido por el INDECOPI afectaría a los consumidores que busca proteger, siendo que su aplicación restringiría el acceso al crédito y elevaría la tasa de interés.

Introducción

INDECOPI decidió que los bancos no pueden cobrar a sus clientes lo que estos les adeuden, con lo cual se afectan los depósitos de sueldos efectuados en el mismo banco (Resolución N° 0199-2010/SC2-INDECOPI de fecha 29 de enero de 2010, emitida en el caso iniciado a pedido de la Sra. María Aurora González Espinoza frente al Banco de Crédito del Perú y Soluciones en Procesamiento S.A., por infracción al Decreto Legislativo N° 716). El criterio de INDECOPI es que el derecho de compensación de los bancos no puede ejercerse contra los recursos de sus clientes provenientes de depósitos de sus remuneraciones.

¿Cuál es el objetivo de esta decisión? ¿Quién gana? ¿Quién pierde? Asumimos que lo que INDECOPI buscó fue proteger la naturaleza alimentaria de la remuneración del trabajador depositada en los bancos. Y con ese fin en mente, concluyó que ellos no pueden ejercer su derecho de compensación contra esos recursos que nacieron de la remuneración pagada.

Nuestra opinión, sin embargo, es que INDECOPI se equivocó. Si su objetivo era proteger al consumidor/trabajador, cuidando el carácter alimentario de la remuneración que los trabajadores reciben mes a mes (y voluntariamente deciden depositar en un banco), al limitar el derecho de los bancos a compensar sus créditos afectando tales recursos, lo único que ha logrado INDECOPI es determinar que la remuneración de los consumidores/trabajadores depositada en un Banco, valga menos. Y su remuneración ahora vale menos por la simple razón de que el consumidor/trabajador, ahora ya no podrá usar dichos depósitos para obtener crédito con el banco que mejor conoce sus ingresos (y por tanto evalúa mejor su riesgo crediticio).

Si tengo un activo que no puedo dar en garantía, y con ello acceder a crédito, dicho activo naturalmente vale menos que cuando sí podía hacerlo. La decisión de INDECOPI determina que el valor de la remuneración del trabajador se ve perjudicado justamente porque se afecta el derecho del trabajador de darla en garantía. Entonces, la decisión de INDECOPI, en lugar de proteger el

* Abogado. Socio del Estudio Bullard, Falla & Ezcurra. Profesor de la PUCP, UPC y ESAN. Maestría en Derecho de la Universidad de Yale, USA. Abogado, graduado en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

** Bachiller en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociado del Estudio Bullard, Falla & Ezcurra.

valor de la remuneración y con ello su carácter alimentario, lo afecta, perjudicando gravemente al trabajador. En simple: los consumidores/trabajadores reciben hoy remuneraciones que valen menos que antes. Y la culpa no la tiene la inflación, ni la crisis norteamericana o europea, ni el reciente cambio de gobierno. La culpa la tiene INDECOPI.

Prohibir la compensación contra depósitos de remuneraciones ¿Quién gana? ¿Quién pierde?

Nuestra posición es que la decisión de INDECOPI constituye un absurdo que perjudica seriamente al trabajador/consumidor.

En realidad, no existe conflicto entre el derecho a compensar de los bancos y el derecho de los trabajadores a su remuneración. Todo lo contrario. Permitir que estos ejerzan su derecho a compensar afectando los depósitos de remuneraciones del consumidor/trabajador, le permite mayor acceso al crédito a los trabajadores/consumidores. Y ello da mayor valor a su remuneración.

¿Quiénes ganan? Con la decisión de INDECOPI los ganadores son aquellos consumidores/trabajadores que ya recibieron un préstamo del banco, y no pueden (o no quieren) pagarle, pues ahora el banco no podrá afectar sus depósitos de remuneraciones excediéndose de los límites que dispuso INDECOPI.

¿Quiénes pierden? Por un lado, los grandes perdedores son los millones de consumidores/trabajadores que se venían beneficiando de un crédito bancario en mejores condiciones (gracias a sus depósitos de remuneraciones mes a mes), y que pagaban puntualmente. ¿Por qué? Porque el costo del crédito subirá. Los bancos cobrarán mayores intereses a los que sí pagan sus deudas, pues necesitan cubrir las pérdidas derivadas de quienes, beneficiados con la decisión de INDECOPI, ahora tienen licencia para que no se toquen sus depósitos. También serán perdedores, aquellos millones de consumidores/trabajadores que en el futuro planeaban acceder a crédito bancario presentando sus ingresos por remuneraciones (quizá su único ingreso) como acreditación de solvencia. Para todos ellos, la decisión de INDECOPI determina que no puedan acceder más a crédito, o si acceden, éste sea un crédito más caro.

En conclusión, desde el punto de vista funcional o económico, es indudable que la decisión de INDECOPI no tiene ningún sentido. Su impacto final es perjudicar a quien buscaba beneficiar. Perjudica al consumidor. Perjudica al trabajador.

Pero el tema no acaba allí. En nuestra opinión el análisis legal efectuado por INDECOPI es también defectuoso. A explicar los errores del análisis legal de INDECOPI dedicamos los siguientes acápite.

La decisión de INDECOPI y el límite del Derecho a Compensar de los bancos

El Derecho de Compensación a favor de las entidades financieras se encuentra establecido en el inciso 11 del artículo 132° de la Ley N° 26702¹ (en adelante, la Ley de Banca): “Artículo 132°.- Formas de atenuar los riesgos del ahorrista (...) 11. El derecho de compensación de las empresas entre sus acreencias y los activos del deudor que mantenga en su poder, hasta por el monto de aquellas, devolviendo a la masa del deudor el exceso resultante, si hubiere. No serán objeto de compensación los activos legal o contractualmente declarados intangibles o excluidos de este derecho”. (El subrayado es nuestro)

Desde el punto de vista legal, la pregunta es cómo deben interpretarse los límites al derecho de compensación previstos en la norma citada.

Mediante Resolución N° 0199-2010/SC2-INDECOPI, se interpretó dichos límites de la siguiente manera: “Así, de un análisis sistemático de normas, es posible afirmar que el derecho de compensación no procede respecto de bienes inembargables, en particular, respecto de las remuneraciones con las limitaciones que la Ley establece. (...) En atención a lo expuesto, queda claro que el derecho de compensación de las entidades del sistema financiero procede sobre los activos del deudor que aquellas mantengan en su poder, estando prohibida respecto de remuneraciones cuando estas no sean mayores a las 5 URP, y con relación al exceso solo podrá aplicarlo hasta una tercera parte”. (el subrayado es nuestro)

El criterio de INDECOPI es compartido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia contenida en el Expediente N° 0691-2004-AA². En lo fundamental, ambas autoridades consideran

¹ Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

² Sentencia recaída en el Expediente N° 0691-2004-AA:

que el dinero depositado en cuentas de pago de haberes tiene el carácter de remuneración. De allí su conclusión en el sentido que tales depósitos son inembargables.

No obstante, la SBS ha sido de un criterio distinto. Mediante su Oficio N° 34376-2009-SBS, la SBS concluye que el dinero depositado en cuentas de pago de haberes **no** tiene carácter de remuneración: "(...) las remuneraciones o pensiones percibidas por los trabajadores, cesantes y jubilados según corresponda, pierden dicho carácter al momento de transferirse a una cuenta bancaria, pasando a convertirse en un depósito irregular como los demás existentes en la empresa depositaria (cuentas corrientes, cuentas de ahorro, etc), los cuales no son bienes inembargables, sino que se encuentran expuestos al eventual ejercicio del derecho de compensación a que se ha hecho referencia anteriormente. (...)" (Los subrayados son nuestros).

Teniendo en cuenta lo anterior, y con la finalidad de ordenar el análisis legal, a continuación intentaremos dar respuesta a las siguientes preguntas: a) ¿Los depósitos realizados por un empleador en una cuenta de pago de haberes conservan su calidad de **remuneraciones**?; b) ¿Qué debe entenderse por bienes **intangibles** (legal o contractualmente)? ¿Los depósitos en cuenta de haberes son intangibles?; c) ¿Qué debe entenderse por bienes **excluidos** del derecho de compensación, (legal o contractualmente)? ¿Los depósitos en cuenta de haberes están excluidos del derecho a compensar?

Analicemos uno a uno los temas planteados.

¿Los depósitos realizados por un empleador en una cuenta de pago de haberes pueden ser considerados remuneraciones?

Nuestra opinión es que no. El carácter remunerativo atribuible a una cantidad de dinero, existe y se mantiene mientras se trata de un derecho de "crédito" del trabajador frente al empleador. Entonces, cuando el empleador paga al trabajador su remuneración por medio de depósito en la cuenta bancaria que este le indique, desaparece el crédito que el empleador tenía con el trabajador, pues el mismo es cancelado mediante el depósito en cuenta.

Sobre el particular, es pertinente citar al Dr. Rolando Castellares quien señala lo siguiente: "En todos estos casos la remuneración deja de ser tal, y se convierte en un bien o en un derecho distinto de la remuneración. Así, en los ejemplos antes señalados, deja de ser remuneración y se convierte en un derecho de crédito respecto del prestatario o respecto del banco depositario; (...)"³. Luego, el mismo autor sostiene que: "Por esas características singulares de los depósitos de bienes fungibles, como es el dinero, en doctrina se denomina como depósito 'irregular', pues a diferencia del depósito 'regular', en este caso el depositario se convierte en propietario del bien objeto del depósito. Así, queda sumamente claro que los fondos abonados en una cuenta bancaria de depósito, dejan de tener la calidad jurídica que tenían antes de su abono en cuenta. Razón por la cual, carece de sustento pretender que las remuneraciones acreditadas en la cuenta de ahorros del trabajador, sigan teniendo la misma calidad de remuneración. Eso es insostenible"⁴.

⁶ Evidentemente, el Tribunal Constitucional no puede admitir como válidos los argumentos de las partes emplazadas, pues de los medios probatorios alcanzados por el recurrente -no desvirtuados fehacientemente por los emplazados- resulta indudable que la cuenta de ahorros N° 310-114962287-0-02, del Banco de Crédito, es la cuenta en la cual se depositaban mensualmente las remuneraciones del demandante. En ese sentido, siguiendo lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 648° del Código Procesal Civil, la suma percibida mensualmente como remuneración tenía la calidad de inembargable hasta el límite de cinco unidades de referencia procesal (URP), esto es, hasta por la suma de S/. 1.550.00, al momento de entablado el embargo (años 2002 y 2003). Consecuentemente, siendo la remuneración neta mensual de S/. 1.292.04, la misma no podía ser afectada por medida cautelar alguna.

7. De lo expuesto, queda acreditado que se vulneraron los derechos constitucionales del accionante, pues el hecho de que el recurrente haya contraído obligaciones tributarias, las cuales se encuentran pendientes de pago, no autoriza una actuación al margen de la Ley por parte de la Administración Tributaria, a fin de garantizar el cobro de la deuda sobre depósitos de naturaleza intangible. Por consiguiente, el artículo 33°, inciso d), de la Ley N° 26979, respecto del embargo en forma de retención sobre depósitos en poder de terceros, de ninguna manera puede ser interpretado de forma tal que permita el embargo de cuentas bancarias -cuando se acredite que corresponden a pago de haberes-, desconociendo el artículo 648°, inciso d), del Código Procesal Civil, puesto que no es posible autorizar en sede administrativa lo que ni siquiera un juez en la vía judicial está facultado para afectar."

³ Castellares Aguilar, Rolando. "El derecho de compensación de los bancos y la inembargabilidad de las remuneraciones" En: Dialogo con la Jurisprudencia. N° 139, Año 15. Gaceta Jurídica. Lima, 2010. p. 371.

⁴ Ibid. p. 372

Entonces, una vez realizado el depósito en la cuenta indicada por el trabajador, la acreencia que este tiene frente a su empleador por concepto de remuneración, deja de ser tal, pues ha sido satisfecha. Y el trabajador ha decidido disponer de ella, indicando al empleador la cuenta bancaria en que debe efectuarse el respectivo depósito⁵.

Luego, una vez efectuado el depósito, el trabajador es libre para disponer de aquel dinero como mejor le parezca. No existe ninguna limitación al respecto. Entonces, así como podría retirarlo de la cuenta y disponer de él en el consumo de bienes o servicios, podría igualmente darlo en garantía con la finalidad de obtener un préstamo.

¿Qué debe entenderse por bienes intangibles (legal o contractualmente)? ¿Los depósitos en cuenta de haberes son intangibles?

Como se explicó, el artículo 132° de la Ley de Banca limita el derecho de compensación de las entidades financieras disponiendo que "(...) no serán objeto de compensación los activos legal o contractualmente declarados intangibles (...)" (el subrayado es nuestro). Hay que preguntarse entonces, primero, qué debe entenderse por bienes intangibles. Y luego, hay que preguntarse si la remuneración que

el empleador paga mediante depósito en cuenta, podría ser considerada como intangible. Por las razones que se indican a continuación, en nuestra opinión, los depósitos en cuenta referidos **no** podrían considerarse como intangibles.

Para considerar legalmente intangible un bien dicha condición debe serle atribuida de forma expresa por una **Ley**. La necesidad de una declaración expresa se deriva de que el derecho de libre disposición es parte esencial del derecho de propiedad. Entonces, una restricción del derecho de libre disposición, dado su carácter excepcional, debe ser establecida por Ley.

No basta entonces que las características del bien le atribuyan una protección especial para considerarlo intangible. Debe ser el propio Estado quien considere necesario restringir el derecho de disposición del bien⁶.

El carácter intangible de un bien implica que su disposición está limitada por Ley bajo condiciones específicas y fines determinados⁷. Así, por ejemplo, aun cuando un trabajador es propietario o titular de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios o CTS, su derecho de disposición se encuentra limitado hasta que se produzca su cese: "Artículo 37°.- Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo por alimentos

⁵ Decreto Supremo N° 001-98-TR - Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago (modificado por Decreto Supremo N° 003-2010-TR del 15 de abril de 2010)
"Artículo 18°.-

(...)

Si el pago por terceros se efectúa a través de las empresas del sistema financiero, los trabajadores tendrán derecho de elegir aquella donde se efectuarán los depósitos, conforme a las siguientes reglas:

1. Al inicio de la relación laboral el trabajador comunicará al empleador, dentro de los diez días hábiles de iniciado el vínculo, el nombre de la empresa del sistema financiero elegida y, de ser el caso, el número de la cuenta. Vencido el plazo sin que el trabajador haya cumplido con comunicar su elección, el empleador podrá efectuar los depósitos de la remuneración en dinero, en cualquier empresa del sistema financiero donde se ubique el centro laboral en el que preste servicios el trabajador.

2. Durante la vigencia de la relación laboral el trabajador podrá comunicar al empleador, dentro de los primeros diez días hábiles del mes correspondiente al pago de la remuneración, el cambio de la empresa del sistema financiero y la indicación del número de cuenta.

3. Cualquier acto de injerencia por parte del empleador en la libre elección del trabajador, son infracciones muy graves sancionables por la inspección del trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, o norma que la sustituya. (...)"

⁶ A manera de ejemplo, a través del Decreto Supremo N° 009-86-AG el Ministerio de Agricultura declaró que ciertas tierras agrícolas aptas para el cultivo serían incorporadas a un catastro y consideradas intangibles. Al ser declaradas intangibles, sus propietarios no pueden destinarlas a expansión y habilitación urbana según el Artículo 1:

"Artículo 1°.- Declarese intangibles, para fines de expansión y habilitación urbanas las tierras con aptitud para el cultivo, calificadas como tales por el Ministerio de Agricultura. Las Municipalidades Provinciales reestructurarán sus Planes Urbanos en armonía con lo dispuesto en el acápite anterior." (El subrayado es nuestro).

⁷ Al respecto, Rolando Castellares señala: "En cambio, los activos que son calificados como "intangibles" no pueden ser afectados por ninguna persona, ni por ninguna autoridad, inclusive jueces; es decir, la intangibilidad opera ya sea frente a las autoridades como frente a los particulares. He aquí la clara diferencia que existe entre ambas instituciones, pero que muchos no distinguen. Así, solo a modo de ejemplo, la CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) que es otro derecho laboral, sí tiene la doble calificación legal de "intangible" e "inembargable", lo que de por sí nos demuestra que son dos instituciones distintas al mencionar la ley ambas instituciones para proteger totalmente a la CTS. Las remuneraciones están protegidas solo con la inembargabilidad, que además es parcial, como acabamos de señalar." Castellares Aguilar, Rolando. "El derecho de compensación de los bancos y la inembargabilidad de las remuneraciones" En: Dialogo con la Jurisprudencia. N° 139, Año 15. Gaceta Jurídica. Lima, 2010, p. 370.

hasta el 50%. Su abono solo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones previstas en los artículos 41° y 43° de esta Ley. Todo pacto contrario es nulo de pleno derecho”⁸. (El subrayado es nuestro)

Lo anterior **no** sucede con la remuneración. La razón es simple. Por un lado, no existe norma que le otorgue un carácter intangible. Por ello, la remuneración es de libre disposición para el trabajador.

Más claro todavía, si la remuneración tuviese carácter intangible, dicha afectación le impediría al propio trabajador disponer de ella para cualquier fin (satisfacción de sus necesidades básicas) o usarla como garantía para obtener crédito. El legislador ha querido más bien lo contrario. No es solo que la remuneración no tiene carácter intangible, porque la Ley no lo declara, sino que más bien no podría tenerlo pues ello sería absolutamente contradictorio con su naturaleza alimentaria. Lo consistente con la naturaleza alimentaria de la remuneración es que el trabajador tenga poderes absolutos para decidir, con plena libertad, de qué forma dispone de su remuneración. Entonces, así como es libre de gastarla en alimento y vivienda. Es libre igualmente de decidir darla en garantía para obtener crédito y luego usarlo como mejor le parezca.

Finalmente, debe tenerse en cuenta también que a través de un contrato las partes no podrían declarar la intangibilidad de un bien. En todo caso, de acordarse entre dos partes dicha declaración de intangibilidad, la misma solamente podría oponerse entre las partes que firmaron tal acuerdo, y no podría ser opuesta frente a terceros.

En conclusión, la remuneración **no** tiene la calidad de intangible por la simple razón de que no existe ley que así lo establezca. Y porque ello sería absolutamente contradictorio con su carácter alimentario. El trabajador es y debe ser siempre libre de poder usar su remuneración como le venga en gana. Gastándola en bienes y servicios; o dándola en garantía para acceder a créditos destinados a obtener bienes y servicios. Y la

remuneración que por decisión del trabajador es depositada en una cuenta bancaria, naturalmente, **tampoco** tiene la calidad de intangible.

¿Qué debe entenderse por bienes excluidos del derecho de compensación (legal o contractualmente)? ¿Los depósitos en cuenta de haberes están excluidos del derecho de compensación?

El artículo 132° de la Ley de Banca limita el derecho de compensación de las entidades financieras disponiendo que “No serán objeto de compensación los activos (...) excluidos de este derecho.” (el subrayado es nuestro). Hay que preguntarse entonces, primero, qué debe entenderse por activos excluidos de ese derecho. Y luego, hay que preguntarse si la remuneración que el empleador paga mediante depósito en cuenta, podría ser considerada como excluida del derecho de compensación. En nuestra opinión, los depósitos en cuenta referidos **no** podrían considerarse como excluidos del derecho de compensación.

Al respecto, el artículo 1290° del Código Civil establece aquellos bienes que **legalmente** se encuentran excluidos del derecho de compensación: “Artículo 1290°.- Prohibición de la compensación. Se prohíbe la compensación: 1. En la restitución de bienes de los que el propietario haya sido despojado, 2. En la restitución de bienes depositados o entregados en comodato. 3. Del crédito inembargable. 4. Entre particulares y el Estado, salvo en los casos permitidos por la Ley. (El subrayado es nuestro).

A criterio de INDECOPI, la remuneración sería un **“crédito inembargable”** y por ende se encontraría excluida del derecho de compensación. Para INDECOPI el carácter de inembargable de la remuneración le ha sido atribuido por el artículo 648° del Código Procesal Civil que señala lo siguiente: “Artículo 648°.- Bienes inembargables.- Son inembargables: (...) 6. Las remuneraciones y pensiones, cuando no excedan de cinco Unidades de

⁸ Decreto Supremo N° 001-97-TR - T.U.O. de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Debe tenerse en cuenta además la regulación establecida por Ley N° 29352:

“Artículo 2°.- Disponibilidad temporal de los depósitos de CTS

Los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios - CTS, pueden disponer libremente del ciento por ciento (100%) de los depósitos por CTS que se efectúen en los meses de mayo y noviembre de 2009.

Artículo 3°.- Intangibilidad progresiva de los depósitos de CTS

A partir de 2010, se restringirá progresivamente la libre disposición de los depósitos por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), de acuerdo con el siguiente cronograma:

a) De los depósitos efectuados en mayo de 2010, podrá disponerse hasta del 40%.

b) De los depósitos efectuados en noviembre de 2010 podrá disponerse hasta del 30%.

A partir de mayo de 2011 y hasta la extinción del vínculo laboral, los trabajadores podrán disponer, de sus cuentas individuales de Compensación por Tiempo de Servicios, solo del setenta por ciento setenta por ciento del excedente de seis remuneraciones brutas.”

Referencia Procesal. El exceso es embargable hasta una tercera parte. Cuando se trata de garantizar obligaciones alimentarias, el embargado procederá hasta el 60% del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por Ley; (...)” (el subrayado es nuestro).

En nuestra opinión, es correcto que de una interpretación sistemática de la prohibición de compensar “créditos inembargables” contenida en el artículo 1290° del Código Civil y de la inembargabilidad parcial de las remuneraciones y pensiones dispuestas por el artículo 648° del Código Procesal Civil se concluya que las remuneraciones no pueden ser compensadas. El error de INDECOPI está en no entender que el banco o entidad financiera nunca podría verse en este supuesto, pues nunca tendrá en su poder remuneraciones de trabajadores (salvo cuando se trate de sus propios funcionarios).

La razón de ello es simple, un monto de dinero solo puede tener el carácter de remuneración en tanto sea un crédito que tiene el trabajador frente a su empleador. Una vez que el empleador decide depositarlo en una cuenta bancaria a elección del trabajador (sea de ahorros o de pago de haberes), dicho crédito ha sido satisfecho y extinguido, quedando el monto depositado como un depósito irregular a favor del trabajador.

Nuestra opinión es acorde con lo señalado por los doctores Castillo y Osterling sobre los “créditos inembargables” en materia laboral: “Otro crédito inembargable y, por tanto, incompensable, es el proveniente de una relación laboral. Sería el caso, por ejemplo, de un empleador que debe abonar a su trabajador una renta derivada de un accidente de trabajo. Este crédito del trabajador es inembargable (...), y el empleador no podría oponer la compensación de dicha obligación a otra que le adeude el primero, como sería un préstamo, un adelanto de sueldo, etc. Tal compensación vendría a ser una retención indebida”⁹. (El subrayado es nuestro).

Es claro que lo inembargable entonces es la remuneración como crédito entre trabajador y empleador derivado de una relación laboral. Una vez pagada dicha remuneración (mediante depósito en cuenta por ejemplo) y extinguido por tanto el crédito, el monto propiedad del trabajador constituye un activo de su libre disponibilidad.

En ese sentido, en nuestra opinión la exclusión del Derecho de Compensación a la que se refiere el artículo 1290° del Código Civil concordado con el artículo 648° del Código Procesal Civil, **no** es aplicable al monto de dinero depositado en una cuenta bancaria, aun cuando esta fuera de pago de haberes.

Conclusiones

El criterio de INDECOPI resta funcionalidad y eficacia al derecho de compensación como mecanismo para mitigar los riesgos del ahorrista contenido en la Ley de Banca. Las limitaciones impuestas a través de su interpretación, crean una barrera de acceso al mercado financiero para los consumidores/trabajadores que precisamente se busca proteger. En ese sentido, en lugar de protegerlos, los perjudica.

El análisis legal de INDECOPI es equivocado además por dos razones. La primera por no considerar el aspecto funcional y económico de su decisión. Es un análisis legal en el vacío, sin aterrizaje en la realidad del mercado de créditos, y sin una mínima consideración a los beneficios y costos que su decisión impondrá a los consumidores que se pretende en teoría proteger. Eso por sí solo descalifica el análisis. Y finalmente, el análisis exegético y sistemático de INDECOPI está plagado de errores conceptuales, entre los cuales destacan el haber considerado remuneración a lo que ya no lo es; y el haber llamado crédito a lo que ya está cancelado.

En efecto, la limitación del derecho a compensar contra los depósitos en cuenta de pago de haberes motivará lo siguiente: a) Las entidades financieras requerirán bienes o medios distintos para garantizar el crédito otorgado a sus clientes que ganen por debajo de la “remuneración protegida” de S/.1.800.00¹⁰; b) Aquellos consumidores que se encuentren dentro de dicho grupo y que no cuenten con otro tipo de bienes susceptibles de ser dados en garantía, dado el incremento del riesgo crediticio, no tendrán acceso al crédito o accederán al mismo a un mayor costo; c) Consecuentemente, se elevarán las tasas de interés activas para operaciones de préstamos.

El resultado final es menos crédito para los consumidores que el INDECOPI cree estar protegiendo.

⁹ Osterling, Felipe y Castillo Mario. “Tratado de las obligaciones”. Tercera Parte. Tomo IX. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005, p. 183.

¹⁰ 5 URP = S/.1.800.00.