

EL PACTO DE NO COMPETENCIA POSTCONTRACTUAL

En empresas y sectores con alto grado de tecnificación en las que resulta trascendente el conocimiento técnico sobre ideas, productos o procedimientos industriales, así como en puestos de trabajo eminentemente comerciales, es frecuente introducir un compromiso de no competencia tras la finalización de la relación laboral o de no competencia post contractual.

Este pacto está regulado en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

“El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

- a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.*
- b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.”*

Nuestros Tribunales han venido entendiendo que existe interés industrial o comercial cuando hay una coincidencia plena e intensa entre los productos y servicios que comercializa un empresario y su posible competidor.

En este sentido, la Sentencia de 23 de septiembre de 2015 de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña (Rec. núm. 3553/2015), consideró que no se vulneraba la prohibición de competencia post contractual por no existir esa coincidencia plena introduciendo un ejemplo muy ilustrativo:

“...no existe esa concurrencia plena que requiere el artículo 21.2 ET, como tampoco puede existir concurrencia entre la empresa que fabrica Ferraris y la empresa que fabrica coches utilitarios, pues si bien es cierto que las dos pertenecen al mismo sector, también lo es que los clientes a los que se dirigen son diferentes, por tanto, si hacía las funciones de comercial, en esta situación su actividad nunca podrá incurrir en competencia con la intensidad que requiere nuestro ordenamiento”.

El segundo requisito que exige el artículo 21.2 ET es el de la compensación adecuada. La simpleza en la redacción de la norma ha dado lugar a numerosas controversias resueltas judicialmente en donde se valoran aspectos como la duración de la prohibición, la penalización pactada o las circunstancias personales del empleado (edad o titulación).

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 18 de octubre de 2021 (Recurso 3769/2018), estima el recurso interpuesto por la representación del trabajador y rechaza la validez del pacto de no competencia post contractual al entender que no es adecuada una compensación mensual de 35 euros en relación con la duración del pacto de 24 meses tras la finalización de la relación y la penalización pactada en caso de incumplimiento, que se cifraba en seis mensualidades de salario, lo que se fundamenta con base en el siguiente razonamiento:

«Teniendo en cuenta el amplio periodo al que se extiende el pacto de no competencia, la exigua cantidad abonada al trabajador como compensación por la obligación impuesta y la desproporción entre esta cantidad y la que ha de abonar el trabajador a la empresa en caso de incumplimiento, se ha de concluir que en el pacto suscrito entre empresa y trabajador no concurre el segundo requisito establecido en el artículo 21.2 ET, en concreto en su apartado b), a saber, que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada, lo que determina, de conformidad con lo dispuesto en el precitado artículo 21.2 ET, que el pacto no sea válido y, en consecuencia, no proceda reconocer a la empresa reconviniente la indemnización que por incumplimiento del pacto de no competencia reclama al trabajador».

En caso de que el trabajador incumpla el pacto de no competencia, la empresa está facultada para reclamar de su expleado la restitución de las cantidades abonadas en concepto de no competencia y en su caso, acumular reclamación de daños y perjuicios siempre que se acredite el daño sufrido por el indicado incumplimiento.

Esperamos que esta información le haya podido servir de ayuda. Nuestros profesionales del Área de Derecho Laboral y de la Seguridad Social están a su entera disposición para ampliar la información y dar respuesta a cualquier consulta que puedan plantear.

En Sevilla, a 6 de junio de 2023

Departamento Derecho Laboral