



Las cláusulas de no competencia post contractual en un contrato laboral no pueden quedar al arbitrio de una de las partes

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 8 de Noviembre de 2011, Recurso 409/2011

Antecedentes

Una trabajadora suscribió un contrato de trabajo con su empresa, en el que se establecía una obligación de no competencia por parte de la trabajadora, aplicable durante la vigencia del contrato y durante seis meses tras la extinción del mismo. A cambio de la obligación de no competencia, la empleada recibiría, una vez terminada la relación laboral, una compensación equivalente a un tercio del salario promedio del último año. En el caso de que la trabajadora incumpliera su obligación de no competencia, tenía que pagar una indemnización a la empresa en la misma proporción. El pacto de no competencia contemplaba la posibilidad de que la empresa dispensara a la trabajadora del cumplimiento de dicho pacto, evitándose de esta forma el pago de la indemnización. Después de haber trabajado en la empresa durante varios años, la empleada comunicó a la empresa su baja voluntaria, notificándole que su nueva actividad no suponía competencia para la misma, y solicitando el pago de la compensación económica pactada. La empresa aceptó la baja voluntaria, pero no accedió al abono de dicha indemnización.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda de la trabajadora contra la empresa condenándole al pago de la cantidad reclamada. La empresa recurrió dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia, el cual la revocó. Contra esta segunda sentencia la trabajadora interpuso un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo (TS).

Naturaleza bilateral del pacto

En su sentencia el TS recuerda sus pronunciamientos anteriores, en los que ya estableció que un pacto de no competencia post contractual para ser válido y lícito, debe cumplir tres requisitos: la existencia de un interés comercial o industrial del empresario, una duración máxima de dos años, y una compensación económica para el trabajador. Este doble interés -para la empresa la no utilización en otras empresas de los conocimientos adquiridos en ésta por el empleado y, para el empleado, la estabilidad económica una vez finalizado el contrato- hace que nos hallamos ante obligaciones bilaterales o recíprocas. Y según el Código Civil "la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes".

Dado que el pacto de no competencia post contractual genera derechos y obligaciones para ambas partes, es nula la cláusula que prevé su modificación o extinción de manera unilateral por una de las mismas. El TS entiende que si el pacto de no competencia contempla la posibilidad de que la empresa dispense a la trabajadora del cumplimiento de dicho pacto y deje de abonarle la compensación, lo que sucede es que se deja al arbitrio de una de las partes, la empresa en este caso, la propia existencia de un pacto bilateral, lo cual no es aceptable. Por ello, el TS estima el recurso planteado por la trabajadora, confirma la sentencia dictada en primera instancia, y obliga a la empresa a pagar la compensación pactada.