

## **Cláusulas de no competencia**

Fuente: <http://www.abogados.com.ar/clausulas-de-no-competencia/16862>

Por Enrique A. Betemps y Tomás A. Obregón  
Pérez Alati, Grondona, Benites, Arntsen & Martínez de Hoz (h)

Conforme surge de los artículos 63 ("Principio de buena fe"), 85 ("Deber de fidelidad") y 88 ("Deber de no concurrencia") de la Ley de Contrato de Trabajo durante la vigencia del vínculo laboral el empleado debe mantener lealtad a los intereses de su empleador.

Dentro de tales obligaciones a cargo del empleado está la de no desarrollar tareas en competencia con su empleador. No se presenta tal obligación de no competencia en caso de pacto en contrario o consentimiento expreso o tácito al momento de la celebración del contrato de trabajo o con posterioridad.

Dicha obligación de no competencia es menos evidente luego de concluida la relación laboral.

En primer término, por cuanto no existe disposición legal alguna que establezca que luego de extinguido el contrato de trabajo el empleado no deba desarrollar tareas en competencia con su empleador.

En segundo lugar, por cuanto cualquier limitación podría resultar en colisión con el derecho a trabajar que contempla el artículo 14 de la Constitución Nacional.

Por ello, entendemos que para ser válida la obligación de no competencia asumida por empleado luego de concluida la relación de trabajo debe ser establecida de modo expreso y por escrito.

Adicionalmente y siguiendo la doctrina establecida por el fallo "L.E.M.L. c/ Nidera S.A. y otro" (CNAT, Sala I, de fecha 10/11/2006), debe cumplir los requisitos que se mencionan a continuación:

a) Limitación temporal: Debe ser limitada en el tiempo. El establecimiento del plazo debe estar relacionado con los bienes jurídicos que pretenden resguardarse a través del pacto de no competencia. En Nidera la demandada había invocado que el núcleo de valor de una empresa de semillas se relaciona con la información que protegen precisamente los convenios de confidencialidad y de no competencia y se convalidó un plazo de no competencia de 10 años. Recomendamos que el pacto de no competencia incluya una breve referencia respecto de los bienes jurídicos que pretenden protegerse y de las razones que justifiquen el establecimiento del plazo.

b) Limitación espacial/territorial: Debe circunscribirse al territorio en el cual prestaba funciones en beneficio de su antiguo empleador.

c) Limitación de actividad: Deben establecerse de modo específico cuáles son las actividades sujetas a la obligación de no competencia, sin que quepa establecer una veda absoluta al desempeño profesional del empleado. En el caso "Nidera" se había establecido que el empleado no podría actuar "en materias vinculadas a la investigación, creación, producción

y comercialización de semillas en competencia directa con Nidera o Nisen”.

d) Contraprestación: Debe incluir una compensación pecuniaria o reconocimiento adecuado al empleado.

Entendemos que la compensación pecuniaria por la obligación de no competencia debe guardar razonable relación entre la retribución que el dependiente percibía en vigencia de la relación y el plazo de la obligación asumida.

Si bien el empleador puede asumir el pago de la totalidad de la contraprestación pecuniaria al momento de la conclusión de la relación laboral (o incluso antes), tal forma de proceder probablemente no sea “estímulo” suficiente para que el empleado honre la obligación de no competencia asumida, dado que el empleado ya habría cobrado la totalidad de la compensación.

En el supuesto de que el empleado decida incumplir la obligación de no competencia, al empleador sólo le cabría intentar una acción orientada al reintegro de los importes abonados y, según las circunstancias, a reclamar daños y perjuicios.

En tal caso, la alternativa sería la de pactar un importe mensual pagadero luego de concluida la relación laboral, estableciendo que en caso de que el empleado incumpla la obligación de no competencia, el empleador podrá reclamar el reintegro de los importes abonados hasta el incumplimiento, más los daños y perjuicios, y también discontinuar el pago de los importes acordados hacia el futuro.

En resumen:

(i) Salvo pacto en contrario o consentimiento expreso o tácito al momento de la celebración del contrato de trabajo o con posterioridad, en vigencia de la relación laboral el empleado no debe desarrollar tareas en competencia con su empleador;

(ii) La obligación de no competencia luego de concluida la relación laboral es válida en la medida en que sea establecida de modo expreso y por escrito, limitada en el tiempo, circunscripta territorialmente, limitada a actividades específicas y sujeta a adecuada contraprestación.