

Comentario Laboral

Mezcolanza de los pactos de plena dedicación y de no competencia post-contractual

21 de noviembre de 2017

A propósito de la STSJ Madrid de 27 de marzo de 2017

El ordenamiento jurídico admite el pluriempleo con carácter general. La libertad de trabajo está garantizada en la Constitución (art. 35.1), y la posibilidad de trabajar para dos o más empresas es una consecuencia que la Ley reconoce y ampara, con excepción de la concurrencia desleal (arts. 4.1.a.; 21.1 y 3 ET).

No obstante lo anterior, se admite el **pacto de plena dedicación o exclusividad** a cuyo tenor se impide al trabajador prestar sus servicios en otra empresa (pluriempleo) aun cuando ello no supusiera concurrencia desleal. Pretende una vinculación exclusiva que permita a la empresa aprovechar toda la capacidad del empleado, al tiempo que, aun cuando sea de forma indirecta, ayuda a eliminar el riesgo de competencia desleal.

Elemento esencial del pacto es el abono de una “*compensación económica expresa (...)*”. Ha de ser un complemento específico, claramente diferenciado, que se agregue a las partidas salariales y cuya cuantía se fija libremente por las partes: “*(...) en los términos que al efecto convengan*” (ET, art. 21.1, *in fine*).

Por otro lado, también es muy común para determinadas posiciones y/o puestos de trabajo, el establecimiento del denominado **pacto de no competencia post-contractual** que, entre otros requisitos, exige el abono de una “*compensación económica adecuada*”, pudiendo establecer las partes una cláusula penal, revisable ante el orden social de la jurisdicción, para el eventual incumplimiento de la misma por parte del trabajador.

Por supuesto que es plenamente ajustado a derecho que ambos pactos convivan desde el inicio de la relación laboral con vigencias distintas (el de exclusividad pervivirá exclusivamente durante la relación laboral y el de no competencia post-contractual, entrará en juego al término de la misma). Pero en ambos casos, su expresa regulación en el contrato de trabajo o anexos posteriores al mismo, debe ser clara, comprensiva de sus elementos configuradores y, especialmente, de sendas fijaciones de compensaciones económicas adecuadas para cada uno de ellos.



El análisis de la **STSJ Madrid de 27 de marzo de 2017** (Asunto Demag Crans & Components, SAU; RS 92/2017) pone de relieve que una deficiente mezcla de ambos pactos al final supone la invalidez de uno de ellos. Como se verá a continuación, en la configuración de un contrato de trabajo suscrito por una empresa de fabricación de maquinaria de elevación y manipulación con un vendedor, ante un único pago como compensación económica (desde mayo 14 a junio 16: 84.449.73.-€), su importe se ha de imputar a la obligación ya cumplida (pacto de exclusividad) y no al de no competencia post-contractual.

Se partía del siguiente Anexo al contrato de trabajo: *“Pacto de no competencia. Durante el tiempo que el Sr. (...) mantenga su relación laboral con (...) no podrá prestar sus servicios profesionales para ninguna otra Empresa, entidad, persona física o jurídica, salvo que sea aceptado expresamente por escrito por (...). Una vez extinguida la relación laboral con (...) y durante un periodo de dos años a partir de la fecha de la extinción de la relación laboral, el Sr. (...) no podrá establecer ningún tipo de relación contractual tanto en régimen laboral común, en régimen de autónomos o mercantil, o de cualquier otro tipo, ni por sí mismo ni por sociedad interpuesta, para empresas, entidades, personas físicas o jurídicas cuya actividad sea considerada como competencia directa o indirecta, de (...) o del grupo de empresas a las que (...) pertenece. En caso de incumplimiento de este Pacto, el Sr. (...) deberá indemnizar a (...) con una cantidad de idéntico importe a los salarios brutos anuales íntegros percibidos por el Sr. (...) durante el último año de permanencia en la citada (...), independientemente de los daños y perjuicios a los que (...) tenga derecho y pueda reclamar. En compensación por este pacto, el Sr. (...), percibirá 5.800 euros brutos anuales, repartidos en 12 mensualidades, que aparecerán en la nómina bajo el concepto de Pacto de no competencia (...).”*

La sentencia del Juzgado de lo Social, estimando la demanda formulada por la empresa y apreciando que el trabajador, inmediatamente tras el término de la relación laboral, había incurrido en vulneración del pacto de no competencia post-contractual, condenó al trabajador al pago de una anualidad de la retribución percibida (121.306,98.-€), acorde a la cláusula penal establecida. Sin embargo, estimando el recurso suplicatorio formalizado por el trabajador, el Tribunal Territorial de Madrid desestima íntegramente la demanda de la empresa absolviendo al trabajador de la pretensión formulada en su contra.

Los argumentos conducentes a este fallo absolutorio fueron:

1º.- Lo suscrito entre las partes fueron realmente dos pactos. De un lado, obligaciones correspondientes a un *pacto de plena dedicación* durante la vigencia del contrato de trabajo, al prohibirse al trabajador prestar servicios para ninguna otra empresa salvo autorización expresa, y, de otro lado, las obligaciones relativas a un *pacto de no competencia para después de extinguido el contrato*. Al conjunto de ambas, que son obligaciones diferenciadas, se las denominó con impropiedad en el contrato *“pacto de no competencia”*.

2º.- Tanto uno como otro pacto requieren para su validez que se pacte una compensación económica expresa, que se adjetiva como "*adecuada*" en el caso del pacto de no competencia post-contractual (art. 21.1 y 2.b] ET). En lugar de ello, la cláusula solamente contiene una compensación, cuando deberían ser dos diferenciadas, pues dos son las obligaciones que asume el trabajador: una durante la vigencia del contrato respecto del trabajo en cualquier otra empresa, y otra después de su extinción en relación con empresas de la competencia.

3º.- El trabajador ha cumplido durante la vigencia del contrato su obligación de no prestar servicios para ninguna otra empresa, por lo que **necesariamente la única compensación que se ha establecido debe imputarse a la obligación ya cumplida.**

4º.- De vincularse la compensación pactada con la obligación de no competencia post-contractual, resultaría que el trabajador habría estado sometido a una obligación que ha cumplido y sin embargo no habría recibido la compensación legalmente prevista.

5º.- Si la empresa pretendía que con una sola cantidad se estaba compensando las dos obligaciones, debería haberlo expresado así en el contrato, especificando qué parte de ella compensaba la plena dedicación y qué otra parte compensaba la no competencia después de la extinción del contrato, pues de otra forma no resulta posible valorar si la compensación es "*adecuada*".

6º.- En cualquier caso las cláusulas oscuras no pueden favorecer a quien ha ocasionado la oscuridad (art. 1288 del Código Civil).

Son varias por tanto las **reflexiones** finales que sugiere el comentario de esta sentencia.

En primer lugar que con toda probabilidad la empresa no quería establecer un pacto de exclusividad o de plena dedicación y que seguramente lo que quería remarcar era la obligación del trabajador (vendedor) mientras estuviese vigente la relación laboral de no concurrir con la actividad de la empresa, lo cual es un deber a cumplir por imperativo legal del empleado que no debe ser compensado (art. 5.d. ET). Puntualización que realizamos a la vista de los "dos pactos suscritos" que figuraban bajo un único titular que se denominaba "pacto de no concurrencia".

Y, en segundo término, que no cabe confundir la obligación de no concurrencia durante la relación laboral que existe por imperativo legal (se recuerde o no en un contrato de trabajo), con el pacto de plena dedicación o exclusividad para cualquier tipo de actividad que sí conlleva el abono de una compensación económica.

La sentencia es muy ilustrativa y es un marcado "aviso a navegantes". El abono, en un periodo de dos años, de cerca de 85.000.-€ hasta el momento que el comercial causó baja voluntaria, pudo hacer pensar a la empresa que estaba blindada con una anualidad del salario, si su ex -empleado accedía a prestar servicios en la competencia (lo que hizo al día siguiente como director de zona). Más, como se ha visto, una inadecuada regulación del pacto le ha supuesto su invalidez.

En definitiva, como en tantas otras ocasiones, se hace aconsejable un actualizado –dada la evolución continua de la doctrina judicial al respecto-, y ajustado al caso concreto – en función de las necesidades de cada compañía, sector en el que opera, ámbito geográfico, etc.- asesoramiento respecto de los típicos pactos laborales (entre otros, no competencia post-contractual, exclusividad y permanencia).

Para su información y conocimiento, puede consultar la STSJ Madrid de 27 de marzo de 2017 en este [enlace](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)
jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es