



Trabajo Fin de Máster

El pacto de no competencia post contractual.
Límites y alcance.

Autor

Susana Alonso Zorrilla

Director

Ángel Luis de Val Tena

Facultad de Derecho

2016

I) ÍNDICE

- Relación de abreviaturas utilizadas
- Introducción
- Caso utilizado para el estudio de la materia:
 - Jurisdicción y competencia
 - Legitimación
 - Acción que se ejercita
 - Fondo de la cuestión debatida
- Estudio de la materia:
 - El pacto de no concurrencia post contractual en la legislación española
 - En qué consiste y dónde se regula el pacto de no competencia post contractual
 - Cuestiones básicas
 - Requisitos de validez y eficacia:
 - Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en el pacto.
 - Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.
 - Que la prohibición de concurrencia no dure más de 2 años para los técnicos, ni de 6 meses para los demás trabajadores.
 - Incumplimiento injustificado e indemnización por daños y perjuicios:
 - Incumplimiento del empresario.
 - Incumplimiento del trabajador.
 - Cláusulas penales.
 - Plazo y orden de la acción
- Dictamen
 - Respecto a si existe o no interés industrial o comercial en el pacto
 - Respecto a si se satisface a la trabajadora una compensación económica

adecuada

- Respecto a que la prohibición de competencia no dure más de 2 años para los técnicos, ni de 6 meses para el resto de los trabajadores

-Conclusiones

-Bibliografía

II) RELACIÓN DE ABREVIATURAS UTILIZADAS

- RD: Real Decreto.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- CC: Código Civil
- TS: Tribunal Supremo
- TSJ: Tribunal Superior de Justicia

III) INTRODUCCIÓN

El trabajo versa sobre los pactos de no concurrencia post contractual, centrándonos en el estudio de un caso real, tratando de dilucidar si concurren en él los requisitos de validez del mismo.

El motivo de elección del pacto de no concurrencia post contractual como tema para mi trabajo fin de máster es que me encuentro realizando las practicas del máster de acceso a la abogacía en un despacho laboralista y de seguridad social y durante las prácticas del año pasado, que realicé en el mismo despacho, uno de los expedientes que tuve la oportunidad de conocer es el del caso de estudio del presente trabajo.

Lo primero que me llamó la atención del expediente a tratar es que aún no había finalizado, de hecho el juicio tuvo lugar el pasado 15 de diciembre.

Además, me sirvió para comprobar lo poco regulado que está el tema de la no concurrencia en nuestra legislación, por lo que me pareció interesante el estudio del mismo a través de la doctrina y la jurisprudencia.

IV) CASO UTILIZADO PARA EL ESTUDIO DE LA MATERIA

1. PRESENTACIÓN DEL CASO

El 1 de septiembre de 2008, la señora María Fernández inició una relación laboral con la empresa TORRES, S.A., mediante un contrato de trabajo que establecía que la

trabajadora prestaría sus servicios como REPRESENTANTE DE COMERCIO, en el que se acordaba literalmente lo siguiente:

«La trabajadora se obliga, en caso de rescisión del presente contrato, cualquiera que fuera la causa, a:

- No entrar al servicio de una empresa que total o parcialmente se dedique a idéntica actividad que TORRES, S.A.
- No vincularse, directa o indirectamente, de cualquier forma que fuera, a una empresa que ejercite total o parcialmente una actividad idéntica o similar a la de TORRES, S.A.».

Además de lo anterior, se establecía que la cláusula tendría una duración de dos años y que se aplicaría en todo el territorio nacional, computándose desde el día inmediato a la extinción del contrato de trabajo. No obstante, posteriormente se redujo la duración de la misma a 18 meses.

Como compensación económica de esta cláusula y según lo establecido en el art. 21 del RD Legislativo 1/95, se pactaba la cuantía de 4.750 euros anuales que se devengarían en 12 pagos mensuales o, lo que es lo mismo, una cantidad de 395, 83 euros al mes por este concepto.

La actividad a la que se dedica TORRES, S.A., es la venta y suministro de todo tipo de material de oficina para empresas y particulares, ofreciendo sus servicios en todo el territorio nacional.

En cumplimiento del pacto de no competencia, María Fernández ha venido percibiendo mensualmente una indemnización por tal concepto, por un importe total, desde el 1-9-08 al 28-3-14, de 26.308,86 euros.

El contrato de trabajo entre la trabajadora y la empresa finalizó el 28 de marzo de 2014 a causa de un despido disciplinario que la empresa basaba en que la actuación de María Fernández «no se ajusta a los criterios de esta empresa». El citado despido fue impugnado por la trabajadora ante la Jurisdicción Social de Zaragoza, por considerar el despido como nulo al interpretar como auténtico motivo de la extinción la situación de embarazo de la misma y, subsidiariamente, como improcedente. Finalmente, el 4 de junio de 2015, tuvo lugar la conciliación judicial en la que la empresa reconoció la improcedencia del despido y abonó, en concepto de indemnización, la cantidad de

15.000 euros, dando por consolidada la decisión extintiva con fecha de efectos 28 de marzo de 2014.

Posteriormente, la empresa tuvo conocimiento de que la demandada estaba trabajando para la firma SALAMANCA, S.A., dedicada a la misma actividad y perteneciente al mismo sector que TORRES, S.A.

En base a lo anterior, TORRES, S.A., interpone demanda de reclamación de cantidad por los supuestos daños y perjuicios derivados del incumplimiento contractual en virtud de los arts. 1101 y 1107 CC y 21 ET, al considerar que María Fernández ha incumplido el pacto de no competencia post contractual que le unía a la citada empresa, por el que se obligaba a no prestar sus servicios para empresas de la competencia durante dos años a partir de la finalización de la relación contractual.

La empresa demandante considera que concurren los requisitos para ejercitar la acción de reclamación establecida en el art. 21.2 ET, por cuanto que:

- a) Existe un interés comercial por parte de la empresa para el cumplimiento de la cláusula como consecuencia de la información privilegiada a la que tenía acceso la demandada.
- b) María Fernández era perfecta conocedora de «la estrategia comercial de la empresa», así como de los planes de ventas, por ocupar el puesto de comercial de la misma.
- c) Ambas partes suscribieron un pacto con el pago de una indemnización adecuada, que la trabajadora ha percibido de la empresa.

Como consecuencia del supuesto incumplimiento del pacto de no competencia, la trabajadora adeudaría a la empresa la cantidad de 26.308, 86 euros, correspondientes a las cantidades efectivamente percibidas por María Fernández, como indemnización por tal concepto desde el inicio de la relación laboral.

2. FUNDAMENTOS DE DERECHO

A) Jurisdicción y competencia

Es competente la jurisdicción laboral, en virtud del art. 2.a) de la LRJS, por tratarse de una cuestión litigiosa entre empresario y trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia territorial, en virtud del art. 10.1 de la LRJS, son competentes los Juzgados de lo Social de Zaragoza, por ser el Juzgado del lugar de la prestación de los servicios.

B) Legitimación

En virtud del art. 17 de la LRJS, está legitimado activamente el que actúa en defensa de sus intereses legítimos. Dicho interés se da aquí al actuar la empresa en defensa de sus intereses por incumplimiento contractual.

Así como la demandada es la legitimada pasiva, al ser la trabajadora la que supuestamente incumplió el pacto de no competencia establecido en el contrato de trabajo.

C) Acción que se ejercita

La demanda se formula por el cauce procesal del Proceso Ordinario del art. 80 LRJS, en relación con el art. 21 ET y arts. 1.101 y 1.107 del CC y la jurisprudencia aplicable, en reclamación de cantidad por los presuntos daños y perjuicios derivados de un incumplimiento contractual.

D) Fondo de la cuestión debatida

La demanda en reclamación de cantidad por daños y perjuicios se fundamenta en el incumplimiento por parte de la trabajadora del pacto de no competencia post contractual contenido en su contrato de trabajo por el cual, como ya se ha expuesto, la misma se comprometía a no trabajar para la competencia durante un plazo de 24 meses a contar desde la finalización del contrato, plazo que, posteriormente, se redujo a 18 meses.

Por este motivo, la trabajadora ha percibido una indemnización total de 26.308,86 euros, que ha sido abonada mediante pagos mensuales, cantidad que se reclama puesto que su percepción tenía como fundamento el cumplimiento del pacto al que va estrechamente ligada, así como los interés generados conforme al interés legal del dinero.

La empresa considera que procede la devolución de las cantidades percibidas por la trabajadora al concurrir las siguientes circunstancias:

- La existencia del pacto entre las partes.
- La existencia de un interés comercial por parte de la empresa.
- El haberse pactado y satisfecho por parte de la empresa la indemnización.
- El hecho de tener la trabajadora la condición de técnico del art. 21 ET, que permite establecer la duración del pacto hasta 24 meses después de finalizar la relación laboral entre los contratantes.
- El hecho de tener la trabajadora acceso y conocimiento de las estrategias empresariales y comerciales y tratar directa y personalmente con clientes de la empresa.

En este sentido, argumentan que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido estableciendo que el incumplimiento por parte del demandado del pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo supone el reintegro de la compensación económica recibida.

Además, consideran que el fundamento mismo y la causa del pacto de no competencia y, en especial de la compensación que se ha de establecer para el trabajador en él, es tratar de minimizar los efectos perjudiciales que para el trabajador representa no poder trabajar en el mismo sector en el que lo venía haciendo durante un periodo determinado. Para ellos, es indudable el carácter indemnizatorio de las cantidades que la trabajadora percibió, por lo que al desaparecer la causa justificativa de la indemnización, es decir, el hecho de no concurrir, la compensación carece de causa y su percepción o no devolución comportaría un enriquecimiento injusto de la demandada.

Por otro lado y del mismo modo, defienden que el simple incumplimiento da lugar a la solicitud de una indemnización por daños y perjuicios según se desprende del art. 1.101 CC, en relación al mismo cuerpo legal.

V) ESTUDIO DE LA MATERIA

1. HISTORIA DEL PACTO DE NO CONCURRENCIA POST CONTRACTUAL EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

El pacto de no competencia no aparece en la normativa laboral durante el franquismo, cuyos pilares básicos fueron el Fuero del Trabajo de 1938, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y el Capítulo III del Fuero de los Españoles de 1945.

De igual manera, tampoco se menciona en la normativa laboral preconstitucional, no produciéndose la aparición de esta figura hasta el ET de 10 de marzo de 1980, concretamente en el art. 21.2 del mismo, cuya redacción ha permanecido sustancialmente idéntica en las sucesivas reformas del citado texto legal hasta nuestros días.

2. EN QUÉ CONSISTE Y DÓNDE SE REGULA EL PACTO DE NO COMPETENCIA POST CONTRACTUAL

El pacto de no competencia se regula en el art. 21 ET, que se divide en cuatro apartados; el primero y el tercero de ellos se refieren a la concurrencia desleal durante la vigencia del contrato, al pacto de compensación económica por la plena dedicación también durante la relación laboral, así como a la rescisión del mismo y el cuarto al pacto de permanencia en la empresa cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario.

Por otra parte, y conforme a lo que nos interesa para el estudio que nos ocupa, el núcleo en que debe basarse el estudio del pacto de no competencia post contractual es concretamente el segundo párrafo del art. 21 ET:

«2. 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»

Al suponer este breve párrafo del ET toda la regulación legislativa actual acerca del referido pacto, la doctrina y, especialmente, la jurisprudencia han sido las encargadas de perfilar los requisitos y aristas del mismo conforme han ido surgiendo controversias en su aplicación práctica.

3. CUESTIONES BÁSICAS:

El empresario y el trabajador quedan recíprocamente obligados por un pacto nacido de la voluntad de las partes, cuya validez se apoya en los siguientes artículos:

- Art. 1255 CC: «los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público».
- Art. 1091 CC: «las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse a tenor de los mismos».
- Art. 3.1c) ET: «los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados».

Es claro que el art. 3.5 ET prohíbe que los trabajadores puedan disponer válidamente de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones de derecho necesario, antes o después de su adquisición, ni de los derechos que tengan reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Por tanto, de la literalidad del mencionado artículo se desprende que cualquier pacto que limite de alguna forma un derecho tan esencial como el del acceso al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, consagrado en la Constitución española en su art. 35.1, únicamente podrá ser válido y eficaz si se respetan las condiciones establecidas por el legislador para que este tipo de pactos puedan desplegar efectos. Por el contrario, si no

se cumplen estos requisitos, el pacto en cuestión es nulo de pleno de derecho y no puede desplegar efecto alguno.¹

Es decir, en este caso y como excepción, el legislador permite que el trabajador restrinja voluntariamente su propia libertad de trabajo, con el fin de que el empresario se asegure de que el trabajador no use los conocimientos adquiridos durante su relación laboral en empresas de la competencia y de que, como contraprestación, el trabajador vea asegurada su estabilidad económica una vez extinguido el contrato, durante el período en el que se encuentre desempleado.

No obstante, debe haber un equilibrio entre el interés del empleador y el del trabajador, es decir, debe tratarse de supuestos que justifiquen la limitación del derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio del 35 CE, concretamente de su apartado 1 («todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo») y a la libertad de empresa consagrada en el art. 38 CE («se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación»).

4. REQUISITOS DE VALIDEZ Y EFICACIA

El legislador ha establecido una serie de requisitos para ello que deben ser interpretados a favor de la libertad del trabajador.²

A) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en el pacto.

El art. 3.1 e) del ET legitima la voluntad de las partes manifestadas en el contrato de trabajo como fuente de los derechos y obligaciones concernientes a la relación individual de trabajo.

¹ Sentencia TSJ Cataluña 839/2005 de 24 de enero.

² STSJ Navarra 730/2007 de 7 de noviembre.

Esta autonomía de la voluntad de los particulares ha de mantenerse dentro de ciertos límites, que se pueden resumir en dos: (en virtud del art. 3.1 c)

- a) La licitud del objeto de los pactos o cláusulas acordadas
- b) El respeto a las disposiciones legales o convencionales de carácter imperativo.

Entre los pactos lícitos que la autonomía de la voluntad puede añadir al contenido reglado del contrato de trabajo se encuentra el pacto de no competencia para después de extinguido el contrato.

El interés legítimo del empresario en evitar que la empresa sufra competencia por parte de otras empresas del sector a causa de los conocimientos adquiridos por el trabajador en la misma es el que justifica, mediante la adecuada compensación económica, un sacrificio temporal del derecho al trabajo del trabajador después de la terminación de la relación laboral.

Además de ser condición de validez para el pacto de no competencia post contractual, el efectivo interés industrial o comercial es también requisito de su subsistencia y de su alcance.³

El interés debe ser efectivo y, para ello, se necesita que el trabajador que realiza la actividad objeto de controversia lo haga dentro del mismo ámbito de actuación que desarrolla la empresa en la que prestaba sus servicios anteriormente y que se dirija a la misma clientela, siendo indispensable que, para ello, el trabajador se beneficie de los conocimientos adquiridos durante su prestación de servicios en la empresa.⁴

B) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, en cuanto supone una restricción de libertad en el trabajo consagrado en el art. 35 de la CE y del que es reflejo el art. 4.1 del ET, recogido en el art. 21.2 del ET requiere para su validez y eficacia que se establezca una compensación económica.

³ STS 7721/1990 de 29 de octubre.

⁴ STS 6407/1988 de 22 de septiembre.

Esta compensación económica tiene la finalidad de asegurarle al trabajador una estabilidad económica una vez extinguido el contrato, evitando así la necesidad urgente de encontrar un nuevo puesto de trabajo⁵.

Por otra parte, la indemnización tiene una doble finalidad:

- Por un lado, se pretende resarcir a la empresa, en alguna medida, de los daños y perjuicios que le pueda ocasionar la concurrencia del trabajador cesado, por lo que cuanto mayor sea la duración del plazo de vigencia de la obligación, mayor puede ser el perjuicio causado por el incumplimiento de la misma, de ahí la relación existente entre el importe de la indemnización y la duración.
- Por otro lado, dicha indemnización tiene, con respecto al trabajador cesado, una finalidad disuasoria, en el sentido de provocar que se abstenga de llevar a cabo actos que incurran en competencia con la empresa para la que prestaba sus servicios anteriormente, por lo que también es claro que la mayor duración de la obligación de no concurrir exige un mayor importe⁶.

El 21.2 ET expresa que la compensación económica que se satisfaga al trabajador debe ser adecuada, lo que no significa que solo deban abonarse los salarios dejados de percibir en la duración del pacto, sino también la ocasión de ganancia de la que se priva al trabajador, por lo que más que un salario de inactividad, se trata de una indemnización por la limitación del derecho al trabajo⁷.

- C) Que la prohibición de concurrencia no dure más de 2 años para los técnicos, ni de 6 meses para los demás trabajadores.

Si entre la empresa y el trabajador se establece una duración mayor, la consecuencia no sería la nulidad, en virtud del art. 9.1 ET («si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los

⁵ SSTS 6483/1990 de 24 de septiembre, 5012/1990 de 28 junio y 7721/1990 de 29 de octubre.

⁶ STS 3/1991 de 2 de enero.

⁷ SSTS 870/2009 de 10 de febrero y STSJ País Vasco 862/2004 de 24 febrero.

preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1»), sino que lo que se hace es sustituir la duración por los plazos legalmente establecidos.

No obstante, es cierto que la repercusión de que se supere el tiempo máximo de duración permitido se produce en caso de haberse incumplido el pacto, por lo que la solución sería reducir proporcionalmente la indemnización pactada.

En este sentido, cabe señalar la ya mencionada STS 3/1991 de 2 de enero:

Examina el caso en que un trabajador suscribe un pacto el 18-4-80 con la empresa para la cual presta sus servicios como vendedor de productos eléctricos en virtud del cual se compromete durante dos años a partir del cese de sus funciones a no prestar sus servicios, directa o indirectamente, en ninguna entidad de la competencia. En caso de incumplimiento, se pacta que debería abonar a la empresa la cantidad equivalente a 18 pagas.

El 14-10-88 se produce la baja voluntaria del trabajador en la empresa y, posteriormente, la empresa tiene conocimiento de que presta servicios para otra empresa con el mismo objeto social, actividad prácticamente igual e idéntica potencial clientela.

El TS considera que hay interés comercial o industrial por parte de la empresa, así como que la indemnización pactada, consistente en un 75% de sueldo real por cada mes de paro si después de cesar en la empresa se veía en imposibilidad de encontrar empleo, es suficiente.

Sin embargo, el TS entiende también que el trabajador es comercial y no se le puede considerar técnico, por lo que la obligación de no concurrencia se puede extender como máximo a 6 meses en virtud del art. 21.2 ET y, si bien este extremo no supone la nulidad del pacto, la indemnización de 18 pagas prevista en el acuerdo debe ser reducida proporcionalmente, ya que está fijada a razón de una obligación de no concurrir durante un período de dos años⁸.

Como se ha podido apreciar en esta última sentencia, se trata también el extremo de que si no se trata de un técnico el pacto no puede durar hasta dos años.

En este sentido cabe reseñar la STSJ Cataluña 839/2005 de 24 de enero:

⁸ También sentencia TSJ Valencia 3752/2003 de 7 de mayo.

Estudia el caso en el que una trabajadora y un salón de belleza formalizan un contrato de trabajo el 7-11-90 por el que ella pasa a prestar servicios como peluquera en el mismo.

En virtud del citado contrato, ambas partes firman una cláusula adicional de no concurrencia por la que la empresa confía en la trabajadora una parte de la clientela del salón de peluquería, entendiéndose que esta clientela forma parte de los medios de la empresa. Además, para la atención de la clientela, la empresa se compromete a facilitarle el acceso a los conocimientos teóricos y prácticos de las técnicas desarrolladas.

En contraprestación, la trabajadora se compromete a, en caso de rescisión de la relación laboral, no prestar servicios para cualquier empresa que ejerza la misma actividad en la misma ciudad durante un período de dos años desde el cese. También se compromete a no contratar o hacer contratar a otro empleado. La indemnización fijada es de un tercio del salario percibido durante los tres años anteriores al cese.

El 7-9-02 la trabajadora causa baja voluntaria en la empresa y empieza a trabajar en un centro de belleza sito en la misma ciudad, llevándose con ella a otro de los empleados de la empresa, que no había firmado la cláusula de no concurrencia.

La conclusión de la sala es que el pacto no puede considerarse vinculante porque no ha respetado los requisitos y limitaciones que establece la normativa legal, ya que:

- 1) Contempla una duración de dos años, siendo que la trabajadora es peluquera, no técnica.
- 2) No establece ningún tipo de contraprestación económica a favor de la trabajadora.
- 3) La empresa no demuestra que exista un efectivo interés industrial o comercial.

5. INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO E INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS:

- A) Incumplimiento del empresario.

El incumplimiento por parte del empresario materializado en el impago de la compensación económica estipulada no supone la extinción del pacto, sino que ésta podrá ser reclamada judicialmente por el trabajador o ejercer una acción resolutoria del pacto para concluirlo y no tener que cumplir con su obligación de no competencia. Además, en ambos casos podrá reclamar por los daños y perjuicios que pudiera demostrar se le han ocasionado, en virtud del art. 1.101 CC⁹.

B) Incumplimiento del trabajador:

En estos casos, el empresario puede dejar de abonar la compensación económica, si no la hubiera abonado anticipadamente y solicitar al órgano judicial la resolución del pacto de no competencia.

Alternativamente, de ser más útil para preservar sus intereses, podrá ejercer una acción para que cese la actividad prohibida (art. 1098 CC: «si el obligado a hacer alguna cosa no la hiciere, se mandará ejecutar a su costa. Esto mismo se observará si la hiciere contraviniendo al tenor de la obligación. Además podrá decretarse que se deshaga lo mal hecho» y 1099 CC: lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior se observará también cuando la obligación consista en no hacer y el deudor ejecutare lo que le había sido prohibido») y se respete lo acordado¹⁰.

Además, el trabajador queda obligado a devolver la indemnización indebidamente percibida, aparte de responder por los daños y perjuicios que la violación del pacto haya ocasionado al empresario (art. 1124 CC)¹¹.

La indemnización adicional de daños y perjuicios tiene su base en el art. 1101 CC («quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas»).

Por supuesto, es la empresa la que tiene la obligación de probar los daños y perjuicios y, una vez probado el incumplimiento contractual por parte del trabajador y el abono de la

⁹ STS 6483/1990 de 24 de septiembre.

¹⁰ NOGUEIRA GUSTAVINO, M. “El pacto laboral de no competencia post contractual”, p. 235-240.

¹¹ TSJ Aragón 1109/2003 de 2 de abril.

compensación económica por el empresario, la indemnización deberá alcanzar la cuantía de esta última, a la que cabría sumar los intereses legales que se devenguen hasta su total restitución¹².

Lo habitual es que el trabajador abone exclusivamente lo percibido, pero esta regla general no se puede aplicar cuando hay cláusula penal¹³, que puede llegar a ser hasta el doble de la indemnización y es muy útil en los casos en los que los daños sean de gran envergadura¹⁴.

C) Cláusulas penales

Una cláusula penal es una obligación accesoria pactada en contrato, por la cual el deudor se obliga a pagar al acreedor una cantidad de dinero fijada de antemano, en el caso de incumplir la prestación pactada y viene regulada en el Código Civil (artículos 1.152 a 1.155).

Generalmente, sustituye a la indemnización por daños y perjuicios, pero puede existir junto a esta cuando se pacte expresamente.

El momento en el que se debe cumplir esta cláusula se produce cuando el deudor incurre en mora.

No obstante, cuando se declara la nulidad de la obligación principal, debido al carácter accesorio de la cláusula penal, se produce también la nulidad de la misma.

Si se ha pactado una cláusula penal, no es preciso que se hayan producidos daños, pero tampoco es posible reclamar indemnización de daños por considerar que son mayores a los resarcidos por la cláusula penal¹⁵.

En la doctrina civil, en determinados casos el Juez no puede moderar la pena por considerarla excesiva. No obstante, los Tribunales sociales sí que moderan la cuantía en atención a las circunstancias del caso concreto¹⁶.

¹² ALCAZAR ORTIZ, S. y DE VAL TENA, A.L., “La responsabilidad del trabajador por incumplimiento del deber de no competencia: criterios jurisprudenciales para determinar la indemnización por daños y perjuicios”, p. 51 y 53.

¹³ STSJ Cataluña 4579/2014 de 23 de abril y 10622/2014 de 23 de octubre.

¹⁴ STSJ Murcia 624/2008 de 12 de mayo.

¹⁵ STSJ Madrid 16385/2014 de 25 de noviembre.

Por último, cabe reseñar que el trabajador que incumple no puede reclamar ninguna cuantía económica¹⁷ porque la finalidad es resarcir a la empresa¹⁸.

6. PLAZO Y ORDEN DE LA ACCIÓN

El empresario puede dirigirse contra el trabajador en el plazo de prescripción de un año (art. 59.1 ET: «las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación»), a partir de que se hubiera ejecutado un único acto de concurrencia o desde que la concurrencia continuada hubiere cesado¹⁹.

El plazo de 1 año empieza a correr desde que se inicia el incumplimiento o desde que se tiene conocimiento del mismo (1969 CC: «el tiempo para la prescripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse»)²⁰.

Se trata de una acción competencia del orden social: arts. 1 y 2 a) LRJS.

Artículo 1. Orden jurisdiccional social.

«Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias».

Artículo 2. Ámbito del orden jurisdiccional social.

«Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:

¹⁶ STSJ Murcia 2975/2014 de 24 de noviembre.

¹⁷ STSJ Cataluña 4113/2002 de 22 de marzo.

¹⁸ STS 2468/2010 de 20 de abril.

¹⁹ STS 578/1991 de 3 de febrero.

²⁰ STS 7501/2010 de 25 de octubre.

a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo».

VI) DICTAMEN

Llegados a este punto, es necesario examinar y comprobar si los requisitos para que un pacto de no concurrencia post contractual sea válido y eficaz se dan en el caso en estudio.

A) Respecto a si existe o no interés industrial o comercial en el pacto

Según hace constar la parte actora en el escrito de demanda, la empresa se dedica a la comercialización de un novedoso servicio de suministro y gestión de material de oficina para empresas. Este servicio incluye el suministro mediante un servicio de reparto de material por encargo en todo el territorio nacional y, además, un stock de control de las empresas, suministrando automáticamente el material en la medida en que éste se va utilizando.

Todos los sistemas de suministro, control de stocks, de gestión, de captación y trato con el cliente, son propios de la empresa y responden a tácticas de mercado y estrategias comerciales propias que la distinguen de sus competidores. Este conjunto de sistemas y estrategias son fundamentales para ofrecer un servicio diferenciado.

El establecimiento del pacto de competencia responde, desde el punto de vista de la empresa, a la necesidad de proteger y mantener en secreto las mencionadas estrategias frente a las empresas de la competencia.

En atención a lo anterior, es claro que la empresa se limita a afirmar que sí existe el obligado interés comercial «como consecuencia de la información privilegiada a la que tenía acceso la demandada», además de conocer «la estrategia comercial de la empresa, así como de los planes de ventas, por ocupar el puesto de comercial de la misma».

Sin embargo, en ningún momento acreditan de modo alguno este extremo, debiendo atenernos a la ya mencionada sentencia TSJ Cataluña 839/2005 de 24 de enero y considerando, por tanto, que no ha quedado demostrada tal afirmación, pues pese a ser cierto que la trabajadora pasa a desarrollar su actividad en el mismo ámbito territorial que su anterior empresa una vez finalizada la relación laboral, no lo es así que se haya probado que la trabajadora captase clientes de TORRES, S.A. en su nueva actividad.

Tampoco acredita la empresa cuál es la información privilegiada a la que tenía acceso la demandada, por lo que se podría concluir que no se cumple este primer requisito al no haberse demostrado que la trabajadora se haya beneficiado de los conocimientos adquiridos en TORRES, S.A. para competir con ella una vez finalizada la relación laboral, teniendo además en cuenta que, atendiendo a la STSJ Navarra 730/2007 de 7 de noviembre, los requisitos de validez y eficacia del pacto deben interpretarse a favor del trabajador.

A mayor abundamiento, cabe recordar que la trabajadora fue despedida improcedentemente, no siendo tampoco entendible que se proceda a despedir a una trabajadora sin una causa objetiva si es cierto que supone tal interés para la empresa que la misma no preste sus servicios para la competencia.

B) Respecto a si se satisface a la trabajadora una compensación económica adecuada.

Este es, de entre los que nos ocupan, uno de los puntos más discutibles y de apreciación más subjetiva, puesto que es muy relativo determinar cuál es una cantidad económica adecuada y hay que estar, más si cabe, a las circunstancias de cada caso concreto.

El pacto de no competencia suscrito entre las partes establece una compensación anual que la trabajadora fue percibiendo distribuida mensualmente hasta el momento de su cese y este es argumento suficiente para que la empresa concluya que sí se da el segundo requisito de validez del pacto.

Sin embargo, a tenor de la jurisprudencia, es posible no compartir esta opinión. A mayor abundamiento, cabe señalar la STSJ Navarra 549/2015 de 29 de junio:

Luis Martínez suscribe el 10-3-08 contrato de trabajo como REPRESENTANTE DE COMERCIO con TORRES, S.A., misma empresa que en el caso que nos ocupa, ejerciendo como «delegado de ventas» en la misma, figurando en su contrato que prestaría sus servicios como «vendedores en tiendas y almacenes».

En el mencionado contrato, se pactaba entre ambas partes una cláusula de no competencia idéntica a la ya referida en la exposición del caso de María Fernández, en la que se pactaba una indemnización por cuantía de 4.400 euros anuales, que se devengarían en 12 pagos mensuales (es decir, 366,67 euros mensuales).

Dicha cláusula fue modificada el 21-12-08, únicamente respecto de la duración de la duración post contractual de la cláusula reduciendo la misma a 18 meses.

Como ya se ha reseñado anteriormente, la empresa se dedica a la venta y suministro de todo tipo de material de oficina para empresas y particulares ofreciendo sus servicios en todo el territorio nacional.

La relación laboral finaliza el 31-1-14, por la solicitud del trabajador demandado, que abandonó voluntariamente la empresa demandante porque en ella «ya no podía mejorar profesionalmente».

En cumplimiento del pacto de no competencia, Luis Martínez, ha venido percibiendo mensualmente una indemnización por un importe total, desde el 10-3-08 hasta el 31-1-14, de 25.635,30 €.

El demandado se dedicaba a negociar los precios de los productos con los clientes en TORRES, S.A y cuando comenzó a prestar servicios para la nueva empresa (PÉREZ, S.A.), visitó clientes de TORRES, S.A., y les hizo entrega de catálogos de PÉREZ, S.A.

Cuando TORRES, S.A. tiene conocimiento de la actividad de su ex empleado en la nueva empresa presenta demanda ante el Juzgado de lo Social de Navarra, por ser el lugar de prestación de servicios, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se condenara al demandado a abonarle la cantidad de 25.635,30 euros, más los intereses legales de dicho importe.

El Juzgado de instancia dictó sentencia, estimando íntegramente la demanda formulada por TORRES, S.A. y condenando a Luis Martínez a abonar la cantidad solicitada en demanda.

El demandado presentó recurso de suplicación ante el TSJ de Navarra, en el que por el cauce del apartado b) del artículo 193 de la LRJS se solicita la adición de un nuevo hecho probado donde se refleje que el demandado, al ser contratado por la demandante, tenía estudios de enseñanzas de bachillerato.

El TSJ de Navarra considera que, debido a la titulación académica del demandando, la duración del pacto no podía exceder de seis meses y que la cuantía de la compensación económica mensual abonada al trabajador resultaba insuficiente.

Por tanto, y una vez declarada la nulidad del pacto, las consecuencias de ellos son las siguientes:

La sentencia del Tribunal Supremo 4720/2012 de 20 de junio declara que la nulidad del pacto en cuestión implica una nulidad parcial del contrato de trabajo y, por tanto, es de aplicación el artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual: «si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley . Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, la jurisdicción competente que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones».

Teniendo en cuenta lo anterior, el TSJ de Navarra considera que las concretas circunstancias que concurren llevan a calificar de desproporcionada la solución adoptada en la sentencia de primera instancia, que condena al demandado a devolver todo lo percibido en concepto de compensación por el pacto de no competencia a lo largo de seis años.

En efecto, si conforme al artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores el pacto de no competencia no podía haber tenido una duración superior a los seis meses, la obligación de reintegro de lo percibido tampoco puede rebasar ese lapso temporal, pues sería esa la

obligación que incumbiría al trabajador de haberse ajustado el pacto a las previsiones legales.

Debido a todo lo anteriormente expuesto, el TSJ de Navarra estima el recurso, revocando parcialmente la sentencia recurrida y condenando a Luis Martínez a abonar a TORRES, S.A. la cantidad de 2.186,34 euros.

El 7-9-15 se formaliza recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia, se suspende el procedimiento y el TS acuerda la inadmisión del mismo el 3-3-16 por falta de contradicción con la sentencia de contraste propuesta.

Pues bien, María Fernández ha prestado servicios en la misma empresa que el trabajador de la sentencia tratada anteriormente, ambos como REPRESENTANTE DE COMERCIO, misma duración para el pacto (18 meses) y con una compensación de 4.750 euros anuales la primera y de 4.400 euros anuales el segundo.

Es decir, la identidad en ambos casos es sustancial y la STSJ Navarra considera la petición de la empresa de devolución de toda la cantidad percibida por tal concepto durante la relación laboral como excesiva, por cuanto debe considerarse igualmente excesiva en el caso que nos ocupa, en relación a los meses a los que debe entenderse extendido el pacto.

Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, si la cuantía es o no adecuada debe dilucidarse atendiendo a las circunstancias de cada asunto y, en mi opinión una compensación por valor de 4.750 euros anuales, es decir, algo menos de 400 euros mensuales no supone para la trabajadora la garantía necesaria para no tener la imperiosa necesidad de buscar un empleo tras ser despedida improcedentemente, por lo que no concurriría este segundo requisito.

C) Respecto a que la prohibición de concurrencia no dure más de 2 años para los técnicos, ni de 6 meses para el resto de los trabajadores.

El pacto de no concurrencia de la trabajadora fue fijado inicialmente para un plazo de 2 años tras la finalización de la relación laboral y, posteriormente, la duración del mismo se redujo a 18 meses.

La parte demandante considera que la fijación de esta duración del pacto se ajusta a lo establecido por el art. 21 ET, al tener la trabajadora la calificación de «técnico» a la que se refiere el mencionado artículo. Argumentan que la jurisprudencia ha definido la figura o calificación de técnico a los efectos de la aplicación del pacto mencionado en la Sentencia del Tribunal Supremo 5012/1990 de 28 de junio que precisa que la «expresión técnico no se limita a los titulares, sino que se emplea en un sentido amplio, en contraposición con los demás trabajadores, comprendida la categoría del demandante que requiere estar en conocimiento de las técnicas del comercio, de forma que el hecho de que el trabajador esté en conocimiento de las “técnicas” empresariales viabiliza la duración del acuerdo hasta dos años de máximo, sean dichas técnicas atinentes a aspectos productivos, organizativos o comerciales, en referencia a lo que se conoce mercantilmente como “estrategia empresarial”, cuya efectividad pueda verse amenazada al desvelar a terceros competidores los mecanismos de prosperidad de la actividad de la misma, en cuya consciencia se encuentran los vendedores o representantes cuyo conocimiento personal de la clientela implica un efectivo riesgo potencial para la marcha de la empresa que se constituye como un elemento esencial para la validez jurídica del pacto no competitivo».

Para ellos, esta calificación se adapta perfectamente a la categoría que ocupaba la trabajadora demandada en la empresa, ya que era conocedora de la «estrategia de empresa», los planes y estrategias de ventas y trataba personalmente con clientes.

Por tanto, el núcleo de la discusión en este punto se centra en dilucidar si la trabajadora ostenta o no la consideración de técnico. Como se acaba de exponer, la empresa así lo considera, si bien la actividad de la trabajadora era la de representante de comercio.

La sentencia del TSJ de Navarra antes referida deja claro que no se puede considerar al trabajador como técnico puesto que desarrolla en la empresa la misma actividad que María Fernández y puesto que su nivel de estudios es bachiller.

Siendo que la trabajadora desarrolló su formación hasta la primera etapa de estudios primarios, podemos concluir que también para ella la duración del pacto de no concurrencia debería ser como máximo de 6 meses, al no poder considerarla como técnico.

Como ya hemos visto, la consideración de que este requisito no se cumpla no supondría la nulidad del pacto, si no que en virtud del art. 9.1 ET, lo que se debería hacer es sustituir la duración por el plazo legalmente establecido, en este caso, el de 6 meses como máximo, debiendo también reducir la indemnización pactada a los 6 meses de duración del pacto.

No obstante, en este caso concurre un punto importante más a tratar y es que la trabajadora, como ya se ha mencionado, ha venido prestando servicios en la empresa demandante como representante de comercio.

La actividad de representación comercial puede regirse por tres relaciones jurídicas diferentes, que son:

- Relación laboral común, que se aplica a los dependientes de comercio y se encuentra regulada por el Estatuto de los Trabajadores.
- Relación laboral especial, que se aplica a los representantes de comercio y se regula en el artículo 2.1 f) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.
- Relación mercantil, que se aplica a los agentes mercantiles y está regulada por la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia.

Por tanto, la relación laboral de la trabajadora con la empresa es una relación laboral especial y se regula por el RD 1438/1985, cuyo art. 10.4 a) establece lo siguiente:

«Será válido el pacto en virtud del cual el trabajador se obligue a no competir con el empresario, ni a prestar sus servicios a otro empresario competidor del mismo, para después de extinguida la relación laboral, si concurren los siguientes requisitos:

a) Que la extinción del contrato no sea debida al incumplimiento por el empresario de las obligaciones que le corresponden».

Puesto que la extinción de la relación laboral entre la trabajadora y la empresa deriva de un despido reconocido como improcedente en acuerdo judicial la consecuencia no puede ser otra que la no validez del pacto y, por tanto, la desestimación de la demanda en el sentido de absolver a la trabajadora del pago de cualquier indemnización a la empresa.

Subsidiariamente a lo anterior, la indemnización debería ser reducida a los 6 meses a los que debió limitarse la duración del pacto al no poder ostentar la trabajadora la calificación de técnico, ni por su nivel de estudios, ni por su actividad en la empresa, en la que tenía que rendir cuentas a un superior y, por tanto, no gozaba de la libertad de movimientos que hubiera caracterizado a un técnico.

VII) CONCLUSIONES

1. El caso que sirve de estudio al presente trabajo fin de máster es el de una trabajadora que presta sus servicios como representante de comercio en una empresa dedicada a la venta y suministro de todo tipo de material de oficina para empresas y particulares, que tiene presencia en todo el territorio nacional.

2. Este caso nos permite abordar el pacto de no competencia regulado en el art. 21 del ET y, más concretamente, el pacto de no concurrencia post contractual, regulado en el apartado 2º del citado artículo y por el que tanto empresario quedan obligados, el primero a abonar al trabajador una cantidad económica y el segundo a no concurrir con la actividad de la empresa durante un plazo determinado una vez finalizada la relación laboral que les unía.

3. Por tanto, el pacto supone una renuncia por parte del trabajador al derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio consagrado en el art. 35.1 CE. El legislador permite esta renuncia siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos, que son los siguientes:

- Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en el pacto:

Este requisito se basa en el legítimo interés del empresario en evitar que la empresa sufra competencia por parte de otras empresas de su mismo sector una vez que la relación laboral que mantenía con un trabajador termine y que esta competencia tenga su causa en los conocimientos que ese trabajador ha adquirido durante el período en el que prestaba sus servicios en la misma.

Es decir, el interés debe ser efectivo, lo que significa que tras la relación laboral con la antigua empresa, el trabajador debe pasar a desempeñar la misma actividad en el mismo ámbito y, sobre todo, para ello debe beneficiarse de los conocimientos obtenidos en la primera empresa.

- Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada:

El objetivo de este segundo requisito es asegurar al trabajador una estabilidad económica que le evite la urgente necesidad de buscar un empleo inmediatamente tras la finalización de la relación laboral con la empresa con la que suscribió el pacto de no concurrencia post contractual. Además, se trata de una compensación por la renuncia a su derecho del art. 35.1 del ET.

- Que la prohibición de concurrencia no dure más de 2 años para los técnicos, ni de 6 meses para el resto de trabajadores.

El problema que podemos encontrar en este requisito es que el legislador no definió lo que debía entenderse como técnico, por lo que hay que estar a la jurisprudencia y atender a cada caso concreto para dilucidar si nos encontramos o no ante un técnico. Lo que sí es claro es que si el trabajador no es un técnico, el pacto no puede extender su duración por un período mayor a 6 meses.

En todo caso, si se establece una duración mayor a la permitida para el pacto de no concurrencia, la consecuencia no es la nulidad, si no que lo que se hace es sustituir los plazos pactados por los legalmente establecidos.

4. En principio, los pactos de competencia de naturaleza post contractual no presentan problema si no se produce un incumplimiento por parte de alguna de las partes:

- Si el que incumple es el empresario, no pagando al trabajador la indemnización pactada, éste puede solicitar judicialmente, o bien el pago de la misma, o bien la resolución del pacto y así no tener que cumplir con la obligación de no competencia. En ambos casos, podrá reclamar también daños y perjuicios en base al art. 1.101 del CC.
- -Si el que incumple es el trabajador, faltando a su compromiso de no competir con su antigua empresa durante el plazo acordado, el empresario puede dejar de pagar la compensación si no la ha pagado anticipadamente y solicitar

judicialmente la resolución del pacto. También puede ejercer una acción para que cese la actividad prohibida y solicitar una indemnización por daños y perjuicios.

En todos los casos, el trabajador deberá devolver la indemnización indebidamente percibida, lo cual tiene una función resarcitoria para la empresa y disuasoria para el trabajador, y cobran en este punto gran importancia las cláusulas penales.

5. En mi opinión, en el caso de estudio no concurren los requisitos tratados en los puntos anteriores por cuanto que la empresa no demuestra que tenga un efectivo interés industrial o comercial en el pacto, que la empresa no satisface a la trabajadora una compensación económica adecuada y que la trabajadora no puede calificarse de modo alguno como técnica puesto que ni sus funciones dentro de la empresa, ni su formación responden a la citada calificación.

6. No obstante, si consideráramos que los dos primeros requisitos sí que concurren, al tratarse de puntos de naturaleza más subjetiva, al no ser la trabajadora un técnico, la indemnización debería reducirse proporcionalmente, atendiendo a los 6 meses que como máximo podría haber durado el pacto de no concurrencia.

7. Al ejercer la trabajadora del supuesto como representante de comercio, le es de aplicación el Real Decreto 1438/1985, en cuyo art. 10.4 se prevé que el pacto de no concurrencia post contractual no es válido cuando la extinción del contrato de trabajo se deba a l incumplimiento por el empresario de sus obligaciones. Siendo que la causa de extinción de la trabajadora fue un despido reconocido como improcedente en conciliación judicial, se podría concluir finalmente que el pacto de no concurrencia del caso que nos ocupa no es válido.

Esta es la opinión que emitimos como dictamen y que sometemos a otra mejor fundada en Derecho, firmándola en Zaragoza, a diciembre de 2016.

VIII) BIBLIOGRAFÍA

Relación jurisprudencial:

- STS 6407/1988 de 22 de septiembre.
- STS 5012/1990 de 28 de junio.
- STS 6483/1990 de 24 de septiembre.
- STS 7721/1990 de 29 de octubre.
- STS 3/1991 de 2 de enero.
- STS 578/1991 de 3 de febrero.
- STSJ Cataluña 4113/2002 de 22 de marzo.
- STSJ Aragón 1109/2003 de 2 de abril.
- STSJ Comunidad Valenciana 3752/2003 de 7 de mayo.
- STSJ País Vasco 862/2004 de 24 de febrero.
- STSJ Cataluña 839/2005 de 24 de enero.
- STSJ Navarra 730/2007 de 7 de noviembre.
- STSJ Murcia 624/2008 de 12 de mayo.
- STS 870/2009 de 10 de febrero.
- STS 2468/2010 de 20 de abril.
- STS 7501/2010 de 25 de octubre.
- STS 4720/2012 de 20 de junio.
- STSJ Cataluña 4579/2014 de 23 de abril.
- STSJ Cataluña 10622/2014 de 23 de octubre.
- STSJ Murcia 2975/2014 de 24 de noviembre.
- STJS Madrid 16385/2014 de 25 de noviembre.
- STSJ Navarra 549/2015 de 29 de junio.

Páginas de internet:

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/cl%C3%A1usula-penal/cl%C3%A1usula-penal.htm>

<http://www.gerencie.com/que-es-clausula-penal-en-derecho-civil.html>

<http://www.cuestioneslaborales.es/el-pacto-de-competencia/>

Normativa:

- Fuero del Trabajo de 1938.
- Ley de contrato de trabajo de 1944.
- Fuero de los Españoles de 1945.
- Estatuto de los trabajadores (ET), de 10 de marzo de 1980, de 24 de marzo de 1995 y de 23 de octubre de 2015.
- Constitución española de 1978 (CE).
- Código civil (CC).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- RD 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre contrato de agencia.

Libros y artículos:

- ALCAZAR ORTIZ, S. y DE VAL TENA, A.L. “La responsabilidad del trabajador por incumplimiento del deber de no competencia: criterios jurisprudenciales para determinar la indemnización por daños y perjuicios”.
- DE VAL TENA, A.L. y GARCÍA BLASCO, J. “Libertad de trabajo y competencia”.
- NOGUEIRA GUSTAVINO, M. “El pacto laboral de no competencia post contractual”.