

Consultorio legal

Se nos consulta acerca de la validez de un acuerdo de no competencia con un ex empleado.

El caso de la consulta es cómo sigue:

Una empresa tuvo en su plantilla a un director, director comercial con muy buenos contactos en el mercado. Producida la desvinculación en términos muy ventajosos para el empleado, la sociedad pretende que éste no compita con ello o use sus contactos trabajando para competidores.

La consulta es si ello es posible y cómo debiera instrumentarse.

Ante todo, interesa señalar que la cláusula de no competencia implica una obligación de no hacer de difícil cumplimiento “en especie” cuando se trata de una actividad humana. En el supuesto que un ex empleado no cumpla con esta obligación, es muy poco probable que un Juez dicte una resolución ordenándole al empleado que deje de trabajar. En otras palabras, el cumplimiento específico de la obligación de no competencia es casi imposible, lo cual no implica otras formas de implementación.

En cambio, y más allá de las cuestiones de hecho y prueba que siempre generan incertidumbre, desde el punto de vista teórico existen altas posibilidades de obtener una sentencia favorable frente a un incumplimiento de una obligación de no competencia con el siguiente contenido:

- Limitación en el tiempo: si bien no existe una norma que disponga un plazo exacto entiendo que entre 18 y 24 meses es un lapso razonable. Una obviedad: cuando menor sea el plazo mayor será la probabilidad de éxito de una eventual acción reclamando el resarcimiento.
- Contraprestación por la no competencia: el compromiso de no trabajar debe encontrar alguna contraprestación visible y concreta. Además, es recomendable que los pagos se vayan dando en el tiempo para mantener la expectativa de cumplimiento del obligado
- Sanción: La otra cara del acuerdo es una sanción importante, mas grande que el incentivo, en caso de incumplimiento, lo cual es ejecutable.