



Obligación de no concurrencia con posterioridad a la extinción del vínculo laboral

Por Maira C. Rita¹

1) El deber de no concurrencia.

El deber de no concurrencia emana de los deberes de fidelidad y buena fe que deben regir la ejecución del contrato (arts. 63 y 85 L.C.T.).

La ley de contrato de trabajo regula la prohibición de hacer competencia durante la vigencia del contrato. El art 88 dice: *"Deber de no concurrencia. El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste"*.

El aspecto particular se centra en las condiciones y efectos de los acuerdos que se celebran cuando se extingue el contrato de trabajo, que se traducen en el deber de abstenerse de determinadas actividades o conductas por ser contrarias a los intereses de la empresa.

2) Convenios de no concurrencia con posterioridad a la extinción del contrato de trabajo.

Nuestro ordenamiento no regula este tipo de acuerdos, pese a que en la práctica son muy frecuentes.

Se trata de pactos en los cuales las partes acuerdan prolongar el deber de fidelidad del trabajador, bajo una prohibición de competencia.

Estos convenios crean una obligación de no hacer (no trabajar en actividades similares o competitivas), por lo que ante un incumplimiento, acarrearán las consecuencias jurídicas propias de esta clase de obligaciones, según el derecho común.

Su validez depende de que el acuerdo derive de un acto libre del trabajador. Caso contrario, se estaría afectando un derecho fundamental como es el de trabajar, que *tiene jerarquía constitucional (art. 14 CN)*².

¹ Especialista en derecho del trabajo UBA.

3.- Requisitos.

Al no haber norma que regule estos acuerdos, la doctrina y jurisprudencia han coincidido en los requisitos de los mismos:

- (i) Deben ser pactados por escrito.
- (ii) No son admisibles en forma ilimitada. La jurisprudencia acepta plazos de entre 3 (tres) a 5 (cinco) años.
- (iii) Deben incluir una *contraprestación económica*.

Señalamos finalmente que cualquier restricción a la libertad de trabajo, de la industria y del comercio que las partes convinieren, debe ser interpretada en forma restrictiva.

4. Conclusión.

Los acuerdos de no competencia existen en el mercado, en ciertas actividades más que en otras (actividad bancaria, industria del software, entre otras), y sobre todo en aquellos casos en los que la figura del trabajador es importante, ya sea por sus conocimientos o experiencia en la empresa. Han sido aceptados como válidos por nuestros jueces y la mayoría de la doctrina en la medida que no se violen principios y garantías constitucionales.

El problema es que sin un marco legal adecuado, inversores en rubros que requieran alta inversión en tiempo y dinero, podrían decidir desarrollar sus actividades en otras jurisdicciones donde exista una mayor protección para dicho tipo de negocios.

² En lo que respecta al derecho internacional del trabajo, el derecho fundamental de que se trata aparece reconocido expresamente por varios de los tratados conocidos como de derechos humanos, incorporados a la Constitución por el art. 75 inc. 22 en la reforma de 1994. Así la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art.XIV), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art.23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 6).