



## Notas sobre Recursos Humanos



# LA CLAUSULA DE NO COMPETENCIA

Por José G. Náter Gautier

La cláusula de no competencia en los contratos de empleo es una cuyo propósito principal es proteger los intereses del patrono. La consecución de este fin debe lograrse sin afectar los intereses del empleado que firma el contrato y los del público en general quien recibirá a final de cuenta los servicios que se ofrezcan.

En el deseo de lograr un balance adecuado entre estos tres intereses y, para que la cláusula de no competencia sea válida en Puerto Rico se han establecido los siguientes requisitos, (Arthur Young v. Vega 94 JTS 75).

1. Que sea necesario para proteger el interés deseado. Si no se acordara esta cláusula de no competencia, el negocio podría verse severamente afectado.
2. Que la carga en el empleado no sea demasiado onerosa. Tome en cuenta siempre la posición que ocupa el empleado y si él está capacitado para competir efectivamente con la empresa.
3. Que el público en general (consumidor del servicio) no se afecte demasiado.
4. Que debe restringirse el área geográfica en que regirá la limitación así como al tiempo de duración de la misma. El área geográfica debe limitarse a aquella en que el empleado representaría una competencia real y los clientes, a aquellos que el empleado atendió. En Puerto Rico, no puede durar la restricción más de doce meses.
5. Que debe definir qué clientes o qué servicios pueden o no ser rendidos.
6. Que debe pactarse una compensación económica adecuada. Cuánto es esta cantidad, se verá de caso en caso. Lo que sí es claro es que deberá ser una contraprestación que represente un cambio sustancial para el empleado que va a firmar el contrato y la mera permanencia en el empleo no se aceptará como causa en el acuerdo.
7. Que debe pactarse por escrito; si no está por escrito no existe. Fijese que el objetivo de estos requisitos es evitar que el patrono sufra un daño económico irreparable al mismo tiempo que se proteja al consumidor y que no se lesione de manera intolerable el derecho del trabajador que alquila sus servicios. Es por esta razón, que debe estar impregnado de buena fe y los tribunales prestarán especial atención a que el mismo sea el resultado de una aceptación libre y voluntaria por el empleado. No puede existir coacción o presiones de ninguna índole por parte del patrono.

¿Qué sucede si no cumple con estos requisitos? El contrato de empleo con una cláusula de no competencia es válido en Puerto Rico siempre y cuando cumpla con todos los requisitos establecidos. Ahora bien, lo que también es cierto es que la ausencia de uno de los

requisitos lo hace nulo e inexistente. No se puede cumplir con uno sí y con otros no; (Paciv v. Pérez, 2003 DTS 084.)

Cuando la limitación a las funciones que el empleado puede desempeñar es excesivamente amplia, el contrato sería nulo en su totalidad. Por ejemplo, una cláusula que le prohibiera desempeñarse en capacidades que no eran las que ejecutaba como empleado o cuando se le prohíbe dar servicio a clientes con los que personalmente no había atendido anteriormente o cuando la prohibición se extiende a todo un tipo de industria. Esto podría considerarse una limitación excesivamente amplia.

Es lo recomendable que se incluyan límites en cuanto a aquellos clientes que el empleado atendió personalmente y que al momento de su terminación aún eran clientes del patrono.

La cláusula de no competencia es una que limita el derecho constitucional a escoger libremente la ocupación o profesión que un ciudadano desea desempeñar. Debemos examinar cada uno de estos requisitos de forma tal que prevalezca en cada limitación la razonabilidad y la buena fe de manera que se protejan todos los intereses del empleado, del público en general y del patrono sin caer en exigencias irrazonables.