

Cláusulas de no competencia en contratos laborales. Reflexiones a partir del caso Carolina Herrera vs. Oscar de la Renta

Por Susy Inés Bello Knoll¹ y Fabián R. Hilal²

Sumario: 1. Introducción. 2. Las cláusulas de no competencia. 3. Los contratos de trabajo en la República Argentina. 4. Las cláusulas de no competencia en los contratos de trabajo en la República Argentina. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Resumen: En virtud de un caso internacional conocido a fines del año 2016 se analiza la situación en el derecho argentino en referencia a las cláusulas de no competencia en el marco de las relaciones laborales.

1. Introducción.

A fines de diciembre de 2016 distintas revistas y diarios se hacían eco del conflicto entre las Casas de Moda Carolina Herrera (en adelante CH) y Oscar De La Renta. CH interpuso a mediados del mes de diciembre una demanda ante el Tribunal Superior de la Ciudad de Nueva York con el objetivo de que Laura Kim no se convirtiera en la Directora Creativa de la Casa de Moda del dominicano Oscar De La Renta fallecido hacía dos años. CH fundaba su pedido en que Kim, de asumir el cargo, violaría la cláusula de no competencia de seis meses que había suscripto con CH.

En septiembre Oscar de la Renta había anunciado que sus nuevos directores creativos eran Laura Kim y Fernando García, ambos fundadores de la firma Monse, por lo que intervendrían en la colección de otoño-invierno 2017 que se presentaría en la Semana de la Moda de Nueva York en el mes de febrero.

Laura Kim había trabajado durante 12 años junto a Oscar De la Renta y adquirió la base de sus conocimientos trabajando con ese diseñador. Muerto éste Kim aceptó la propuesta de CH suscribiendo una cláusula de no competencia de seis meses posteriores a su desvinculación.

Kim afirmó en la causa iniciada por CH que se hacía imposible trabajar con la diseñadora venezolana porque ella manifestaba, tanto interna como externamente, que era la única diseñadora y no aceptaba el trabajo realizado cambiando la base misma de los diseños realizados por Kim. Por ello, la diseñadora asiática entendió que había sido forzada a renunciar y éste resultaba el motivo por el cual la cláusula de no competencia era inaplicable.

Los jueces otorgaron una medida de restricción temporal al comienzo de la acción pero las partes involucradas, Carolina Herrera Ltd, Oscar de la Renta LLC y Laura Kim, llegaron a un acuerdo privado cuyos términos resultaron confidenciales excepto que Laura Kim regresaba a su trabajo en Oscar de La Renta LLC, sujeto a las condiciones acordadas por las partes³.

¹ Abogada y contadora por la Universidad de Buenos Aires. Master en Derecho Empresario por la Universidad Austral. Doctora en Derecho por la Universidad de Salamanca, España. susybelloknoll@gmail.com

² Abogado y Especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad de Buenos Aires.

³ Conlon, Scarlett, *“Herrera y De La Renta resuelven el juicio”*, Vogue, 9 de

Este caso nos ha movido a reflexionar sobre las cláusulas de no competencia en el ámbito laboral, su efectividad y validez en el derecho argentino.

2. Las cláusulas de no competencia.

En primer lugar nos parece apropiado definir la competencia. Para el Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española competencia es la situación en que las empresas rivalizan en el mercado promocionando sus productos o servicios y disputándose la clientela.

En el marco de la competencia se impone distinguir entre defensa de la competencia y competencia desleal. Si bien ambas cuestiones forman parte de la misma rama del derecho, la doctrina⁴ ha dicho que sus fines e intereses protegidos son distintos. En el caso de la defensa de la competencia se protege el interés general y en el caso de la competencia desleal se protegen los intereses concretos de los operadores del mercado. Es decir, los actos desleales entre los competidores entre sí. En esta última situación se debe analizar cuidadosamente si las conductas exceden el ámbito del interés privativo de las partes para desembocar en una afectación del interés general.

La deslealtad se medirá según los criterios de buena fe y usos y costumbres que existan tanto en el sector económico específico al que se refiere el conflicto así como el mercado precisado. Con García Menéndez podemos concluir que “el acto de competencia desleal es el acto realizado directa o indirectamente por un operador de mercado, objetivamente contrario a los correctos usos y costumbres mercantiles y a la buena fe, el cual afecte o pueda afectar el normal desarrollo concurrencial de otros operadores”⁵.

Para nosotros el caso de CH vs. De la Renta no resulta más que una cuestión entre partes que no tiene transcendencia externa y se trata, entonces, de cuestiones privadas entre actores del sector de la Moda. En virtud de la doctrina alemana sólo se afecta el interés del competidor pero no del consumidor ni el interés público⁶.

En relación a la definición de cláusula de no competencia adherimos a la definición de Velandia que indica que la cláusula de no competencia es aquella por medio de la cual las partes en un negocio jurídico acuerdan no competir dentro de un mercado relevante⁷.

Como veremos, en general, las cláusulas de no competencia en el marco de una relación laboral no trascienden el ámbito privado del contrato suscripto

enero de 2017.

⁴ García Menéndez, Sebastián Alfredo, “Competencia desleal: Diferenciación de la defensa de la competencia y concepto de acto de competencia desleal”, El Derecho, 1992, pág. 883.

⁵ García Menéndez, Sebastián Alfredo, “Competencia desleal: Diferenciación de la defensa de la competencia y concepto de acto de competencia desleal”, El Derecho, 192, pág. 891.

⁶ “Juarros SRL c/Juarros Automotores SA s/ordinario”, CNCom, Sala B, 18/06/2003, eIDial.com AA1954

⁷ Velandia Mauricio, “Derecho de la competencia y del consumo: competencia desleal; abuso de la posición de dominio; carteles restrictivos; actos restrictivos; integraciones económicas y protección al consumidor”, Universidad Externado de Colombia, 2011, Segunda Edición.

entre las partes y se trata de competencia desleal en la mayoría de los casos. Las cláusulas de no competencia se pueden vincular con el secreto. En particular se impone considerar el deber de secreto en determinados rubros como el que dió ocasión a este trabajo. Sirkin⁸ afirma que “secreto” proviene del latín *secretum* que significa “cosa que cuidadosamente se tiene reservada y oculta, como asimismo, el conocimiento que exclusivamente alguien posee de la virtud o propiedades de una cosa o de un procedimiento útil en medicina o en otra ciencia, arte u oficio”. Destaca asimismo que el secreto profesional es una obligación de confidencialidad íntimamente ligado a la confianza brindada, sea un obrero por creaciones, inventos, proyectos propios o para la empresa de la que es dependiente, en caso de la existencia de una relación laboral. Coincidimos en la amplitud que se le otorga a esta definición toda vez que no es necesario la existencia de una profesión sino una habilidad determinada. En los contratos de trabajo o en los de prestación de servicios se pretende, a través del establecimiento de cláusulas de no competencia, que los trabajadores no trabajen en empresas competidoras ya sea durante la relación laboral en forma paralela⁹ o bien luego de finalizada la relación contractual¹⁰. La confidencialidad resulta, entonces, la base de cualquier cláusula de no competencia que puedan establecer las partes para regular sus relaciones particularmente luego de la desvinculación contractual. Se trata de cláusulas eventuales que pueden estar presentes o no en los contratos laborales o de prestación de servicios¹¹.

3. Los contratos de trabajo en la República Argentina. Sus modalidades.

Las relaciones laborales en la República Argentina se rigen básicamente por la ley de contrato de trabajo (en adelante LCT tal como se la conoce y menciona habitualmente).

La sanción de la LCT significó durante muchos años, y significa todavía, para un sector de la jurisprudencia y de la doctrina juslaboralista, la derogación de la locación de servicios del Código Civil de Vélez Sarsfield. Pero, por otra parte, la más reciente doctrina afirma que hoy se ha producido, desde la sanción del nuevo Código Civil y Comercial, una revitalización de este tipo de contratos frente a las relaciones de trabajo¹².

⁸ Sirkin, Eduardo, “*El secreto profesional, es un depósito de conocimiento?*”, publicado el 6 de octubre de 2016 en elDial.com – DC21FB.

⁹ Gabet, Emiliano A., “*Pacto de exclusividad*”, Thomson Reuters, DT2016 (diciembre), 2974. Cita Online: AR/DOC/3751/2016

¹⁰ “*Conferencias S.R.L. c. D., N. C. y otros s/daños y perjuicios*”, CNCiv., Sala D, 19/06/2014, El Derecho 259-29 [2014]. Comentario a Fallo de Palazzi, Pablo A., “*Sustracción de una base de datos por un empleado infiel: violación de secretos comerciales, competencia desleal e infracción a la propiedad intelectual*”, El Derecho 259-46 [2014]

¹¹ Helguero León, Carlos Eduardo, “*Cláusulas de no competencia en los contratos de franquicia*”, Tesis de Maestría en Derecho Empresario Económico de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica Argentina dirigida por María Cristina O’Reilly, reservada en Biblioteca Central, 2011.

¹² Podestá, José María, “*La Agencia Comercial, los viajantes de comercio y la*

El Derecho del Trabajo argentino reconoce una modalidad básica de contrato de trabajo y otras modalidades que revisten cierto carácter de “excepcionalidad”.

En efecto, el Título III de la LCT lleva por título “De las modalidades del Contrato de Trabajo” y norma los distintos tipos de modalidades admitidas por la ley.

Como es sabido, el tipo o modalidad de contrato de trabajo básico es el contrato por tiempo indeterminado (art. 90 LCT) que es, según el modelo imperante en la época de sanción de la LCT, el tipo de contrato con vocación de permanencia hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse (art. 91 LCT) que, sin duda, la ley protege y “auspicia” particularmente.

Los siguientes artículos distinguen y norman las restantes modalidades de contrato de trabajo. En primer lugar, el art. 92 bis LCT se refiere a una modalidad particular y específica para los primeros tres meses de vigencia de cualquier relación laboral por tiempo indeterminado. Se trata del contrato de trabajo “en período de prueba” y que, esencialmente, limita la responsabilidad indemnizatoria del empleador durante ese primer plazo del contrato.

El artículo 92 ter LCT dio lugar a otra modalidad cuya característica es la limitación de la jornada de trabajo a un máximo de dos tercios de la jornada habitual de la actividad correspondiente. La ley lo ha denominado “contrato de trabajo a tiempo parcial”.

Sin embargo, la modalidad de contrato de trabajo a plazo fijo normada en los artículos 93 a 95 de la ley es la más “pura” excepción al principio general de indeterminación del plazo contractual, ya que nos encontramos frente a un contrato de trabajo que, por el contrario, nace con una vocación de finalizar en el plazo que por escrito se haya establecido entre las partes. Dicho plazo o sucesión de plazos, si se renueva el contrato de trabajo, encuentra un límite máximo en cinco años. De pactarse un plazo superior o una sucesión de contratos que duren más de cinco años nos encontraremos con un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Asimismo, es importante señalar que el artículo 90 inciso b) requiere también como límite objetivo que las modalidades de las tareas o de la actividad justifiquen la fijación de un plazo para dicho contrato. He aquí una clara muestra de la preferencia de la LCT por el contrato por tiempo indeterminado tal como ya se señaló.

A continuación, siempre refiriéndonos a modalidades, entre los artículos 96 y 98, la ley regula el contrato de trabajo de temporada. Lo define el artículo 96 del siguiente modo que nos exige de mayores caracterizaciones: “*Habrà contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad*”. Los típicos ejemplos son los de todos aquellos trabajos ligados a la temporada estival.

El contrato de trabajo eventual se caracteriza y diferencia, específicamente, por la nota de extraordinariedad o de transitoriedad de las tareas a cumplir por el

trabajador o de las exigencias de la empresa o explotación. Para que esta contratación revista los caracteres legales correspondientes se debe, además, contratar al personal eventual a través de las "ESE" (empresas de servicios eventuales) según el decreto reglamentario vigente. Asimismo, es necesario aclarar que, en esta modalidad, existe un plazo pero el mismo no es "cierto" o determinable desde el inicio de la relación laboral eventual.

Esta breve enumeración de las modalidades de contrato de trabajo contempladas en la legislación argentina termina con el contrato de trabajo por equipo caracterizado por la existencia de un contrato de trabajo de un empleador con un grupo de personas en su conjunto y que actúan frente al primero a través de un representante o delegado. Se trata de un tipo de contrato de trabajo particular y en ciertas circunstancias.

En ninguna de las modalidades descriptas se regula alguna cuestión vinculada a la no competencia del trabajador en relación a su empleador durante y después de la relación de trabajo modal. Pero tampoco hay mención expresa en referencia al contrato típico de trabajo que es el que resulta por tiempo indeterminado.

4. Las cláusulas de no competencia en los contratos de trabajo en la República Argentina.

Hemos enunciado la definición de las cláusulas de no competencia y en orden a las pautas establecidas por la ley de contrato de trabajo en el artículo 88 y los principios desarrollados por la doctrina se puede afirmar que estas disposiciones contractuales pueden ser válidas si las partes, en plena libertad y respeto de la dignidad del trabajador¹³, las acuerdan antes o durante la relación que los une¹⁴. Asimismo, en el derecho laboral argentino, el deber de no concurrencia, tal como ya se ha mencionado, existe como un deber legal específico de todo trabajador pero sin una expresa manifestación legal sobre la extensión de dicho deber una vez finalizada la relación laboral¹⁵.

No obstante, la doctrina y la jurisprudencia han entendido que un plazo de dos años con posterioridad a la finalización de la relación laboral es un plazo razonable para la limitación de la actividad del empleado en competencia de su empleador.

Durante la vigencia de la relación laboral es claro que el deber establecido en el artículo 88 de la LCT tiene plena vigencia y que puede derivar, si el trabajador lo incumple por realizar actividades contrarias a dicho deber sin autorización expresa del empleador, en un despido con justa causa. Así lo resolvió, en un reciente fallo, la Sala IX de la Cámara de Apelaciones del

¹³ Alonso, Martín, *"El derecho a la intimidad del trabajador y las facultades de control del empleador: su relación con las nuevas tecnologías"*, Thomson Reuters, LLGran Cuyo 2015 (septiembre), 801. Cita Online: AR/DOC/1909/2015

¹⁴ Gabet, Emiliano A., *"Pacto de exclusividad"*, Thomson Reuters, DT2016 (diciembre), 2974. Cita Online: AR/DOC/3751/2016

¹⁵ Ackerman, Mario E. (Director), *"Tratado de Derecho del Trabajo"*, Tomo III, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2da edición, 2014, pág. 87.

Trabajo¹⁶, en un caso en el que una diseñadora de indumentaria formuló un reclamo cuestionando el despido con causa invocado por la empresa para terminar la relación laboral. Se probó en dichas actuaciones que la actora tenía un emprendimiento personal que competía directamente con la actividad de la empresa textil en la que se desempeñaba laboralmente y que no contaba la trabajadora con autorización expresa de su empleador para realizar dicha actividad en paralelo.

Los Camaristas destacaron que si bien la exclusividad no es una característica necesaria del contrato de trabajo, ello no obsta a que la misma LCT ponga una “barrera” para evitar el choque de intereses entre el trabajador y su empleador. Asimismo, los jueces de Cámara entendieron que *“para que se configure el incumplimiento no resulta ineludible que se haya producido efectivamente el daño, siendo suficiente que se hayan puesto en riesgo los legítimos intereses del empleador”*. Y ello no sólo en resguardo del patrimonio del empleador sino también por los deberes de buena fe y éticos que se entienden surgen de toda relación laboral.

No contando la actora con la autorización expresa del empleador, que sería la forma de relativizar el deber impuesto por el art. 88 LCT, los camaristas rechazaron la demanda intentada.

Cabe resaltar, por otro lado, que este deber impuesto por el artículo 88 LCT es igualmente válido para todas las modalidades del contrato de trabajo referidas en el acápite 3.

Por otro lado, Velandia indica que en el derecho español se ha declarado inexecutable la cláusula que dispone la prohibición al trabajador de competir luego de finalizada la relación laboral visto el imperativo protectorio de la normativa laboral. El autor concluye que sería válida la disposición si se le abonara al trabajador por ello¹⁷. Es decir, se le compensara económicamente el tiempo en que no desarrollará sus tareas para no actuar en competencia de su anterior empleador.

Para lograr el objetivo buscado, en especial si los convenios tienen amplitud internacional, las cláusulas de no competencia deberán ser redactadas con la mayor claridad posible, en forma explícita y completa¹⁸. Será fundamental cumplir con los nuevos estándares del nuevo Código Civil y Comercial relacionados con el deber de colaboración (artículo 1011) y la protección de la confianza (artículo 1067)¹⁹. En el ámbito laboral se potencian los principios rectores de la LCT en tanto las partes deben actuar con criterios de

¹⁶ “S. L. V. c/ Carli S.A. s/ despido” – CNTRAB – SALA IX – 28/02/2014. elDial.com – AA874E 29/05/2014.

¹⁷ Velandia, Mauricio, *“Derecho de la competencia y del consumo: competencia desleal; abuso de la posición de dominio; carteles restrictivos; actos restrictivos; integraciones económicas y protección al consumidor”*, Universidad Externado de Colombia, 2011, Segunda Edición.

¹⁸ Sánchez Lorenzo, *“Contrato interno e internacional: claves de la diferencia”*, Thomson Reuters, DJ24/02/2016, 1. Cita Online: AR/DOC/447/2016

¹⁹ Papa, Rodolfo G., *“Hipótesis de conflicto en negociaciones precontractuales: su tratamiento en la nueva codificación”*, publicado el 23 de noviembre de 2015 en elDial.com - DC2040.

colaboración y solidaridad (artículo 62) y según el principio de la buena fe (artículo 63).

En virtud de que los conflictos se pueden plantear tanto en la jurisdicción laboral como en la jurisdicción civil en reclamo de los daños nos parece aconsejable incorporar a los acuerdos cláusulas de arbitraje que puedan permitir un pronto arreglo de la cuestión a través de conocedores del sector industrial o comercial específico.

Atento el futuro del trabajo en el mundo y de las nuevas tecnologías es posible que cada vez más se den conflictos entre empleadores y trabajadores por cuestiones relacionadas con la no competencia. En efecto, el “*know how*” que adquieren los trabajadores al prestar sus tareas es cada vez más un elemento de mayor peso y es, al mismo tiempo, una parte cada vez más importante de los productos o servicios que ofrece el empleador.

5. Conclusiones.

Las cláusulas de no competencia en los contratos laborales o en los de prestación de servicios, en la República Argentina, no se encuentran prohibidas y pueden ser establecidas por las partes en un marco de buena fe y respeto de la dignidad de quien presta su trabajo personal. La misma LCT prevé en su artículo 88 el deber de todo trabajador de no realizar actividades en concurrencia o que compitan con la que realiza su empleador y que puedan afectarlo en sus intereses económicos.

Estas cláusulas imponen al obligado a la no competencia una restricción a la libertad de trabajo por lo que las mismas deben ser temporarias y no permanentes. Así lo ha entendido calificada doctrina en la República Argentina. Asimismo, estas limitaciones a la libertad de trabajo no deben prolongarse demasiado en el tiempo. Esa temporalidad debe ser razonable y en algunos casos podría el obligado a abstenerse de trabajar para no incurrir en competencia, formular un reclamo para percibir una compensación económica durante el plazo de restricción ya que se presume que su trabajo personal tiene carácter alimentario.

6. Bibliografía.

- Ackerman, Mario E. (Director), “*Tratado de Derecho del Trabajo*”, Tomo IV, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008.
- Alonso, Martín, “*El derecho a la intimidad del trabajador y las facultades de control del empleador: su relación con las nuevas tecnologías*”, Thomson Reuters, LLGran Cuyo 2015 (septiembre), 801. Cita Online: AR/DOC/1909/2015
- Boletín de Jurisprudencia temático de la Excelentísima Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.
- Caso “*Conferencias S.R.L. c. D., N. C. y otros s/daños y perjuicios*”, CNCiv., Sala D, 19/06/2014, El Derecho 259-29 [2014]
- Caso “*Juarros SRL c/Juarros Automotores SA s/ordinario*”, CNCom, Sala B, 18/06/2003, elDial.com AA1954
- Conlon, Scarlett, “*Herrera y De La Renta resuelven el juicio*”, Vogue, 9 de enero de 2017.
- Font Galán, Juan Ignacio, coord., “*Estudios de derecho de la competencia*”, Madrid-Barcelona, Marcial Pons, 2005.

- Gabet, Emiliano A., *“Pacto de exclusividad”*, Thomson Reuters, DT2016 (diciembre), 2974. Cita Online: AR/DOC/3751/2016
- García Menéndez, Sebastián Alfredo, *“Competencia desleal: Diferenciación de la defensa de la competencia y concepto de acto de competencia desleal”*, El Derecho, 192-883 [2001]
- Helguero León, Carlos Eduardo, *“Cláusulas de no competencia en los contratos de franquicia”*, Tesis de Maestría en Derecho Empresario Económico de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Pontificia Universidad Católica Argentina dirigida por María Cristina O’Reilly, reservada en Biblioteca Central, 2011.
- Palazzi, Pablo A., *“Sustracción de una base de datos por un empleado infiel: violación de secretos comerciales, competencia desleal e infracción a la propiedad intelectual”*, El Derecho 259-46 [2014]
- Papa, Rodolfo G., *“Hipótesis de conflicto en negociaciones precontractuales: su tratamiento en la nueva codificación”*, publicado el 23 de noviembre de 2015 en elDial.com - DC2040.
- Podestá, José María, *“La Agencia Comercial, los viajantes de comercio y la relación de dependencia”*, Thomson Reuters, Academia Nacional de Derecho 2015 (diciembre), 06/12/2015, 169. Cita Online: AR/DOC/1975/2016
- Sánchez Lorenzo, *“Contrato interno e internacional: claves de la diferencia”*, Thomson Reuters, DJ24/02/2016, 1. Cita Online: AR/DOC/447/2016
- Sirkinz, Eduardo, *“El secreto profesional, es un depósito de conocimiento?”*, publicado el 6 de octubre de 2016 en elDial.com – DC21FB.
- Velandia, Mauricio, *“Derecho de la competencia y del consumo: competencia desleal; abuso de la posición de dominio; carteles restrictivos; actos restrictivos; integraciones económicas y protección al consumidor”*, Universidad Externado de Colombia, , 2011, Segunda Edición.