

ENFOQUE DE JURISPRUDENCIA

IMPORTANCIA DE INCLUIR LA CLÁUSULA DE NO COMPETENCIA CONTRACTUAL, PARA PROHIBIR QUE LOS EJECUTIVOS REALICEN -MIENTRAS DURA LA RELACIÓN LABORAL- IGUALES FUNCIONES DEL EMPLEADOR PARA OTRA EMPRESA DEL GIRO (CA SANTIAGO, ROL 1386-2023)

Mayo, 2024

¿Qué hechos originaron el caso?

Dos trabajadores, gerentes de una empresa, habrían desarrollado negocios que competían con el giro de la empresa, lo que efectuaban a través de una nueva sociedad. Si bien, no estaba pactada en el contrato la prohibición expresa de negociación incompatible, fueron despedidos por incumplimiento grave.

¿Qué resolvió la Corte de Apelaciones de Santiago?

El 25 de enero de 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago confirmó la sentencia del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago[1], que declaró injustificado el despido de los demandantes, por varias razones, entre las que destacan las siguientes:

- Si bien existía un pacto de accionista, en virtud del cual los demandantes se obligaban a no competir con la matriz de dicha empresa, en sus respectivos contratos de trabajo, no se estableció ninguna cláusula de no competencia contractual que les prohibiera desarrollar actividad alguna del mismo giro de la empresa.
- En ese sentido, la causal de “negociaciones incompatibles” que contempla el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo, requiere expresamente que estas hayan “sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador”.

Lo anterior, llevó a la empresa a despedir a los trabajadores por la causal residual de incumplimiento grave, el que, a juicio del juez, no logró acreditarse.

1. Si bien la empresa demandada interpuso un recurso de unificación de jurisprudencia en contra del fallo de la Corte de Apelaciones, este último recurso fue declarado inadmisibile por el máximo tribunal.

¿Por qué es relevante esta sentencia?

Esta sentencia es relevante, porque reafirma la necesidad de estipular de forma expresa y clara una cláusula de no competencia en los contratos de trabajo, en los casos en que ello sea necesario conforme a la actividad o giro de la empresa y, sobre todo, las funciones o responsabilidades del trabajador.

De no encontrarse estipulada esta cláusula, en principio el trabajador podrá ejercer lícitamente –por cuenta propia o ajena– cualquier actividad que compita con el giro de la empresa en la que labora.

La recomendación, entonces, es revisar en detalle los contratos de trabajo, efectuando las modificaciones pertinentes, de forma que la cláusula de no competencia quede correctamente regulada, sobre todo, tratándose de aquellos trabajadores que tienen acceso a información o aspectos del negocio, que es relevante resguardar.



Para más información, contactar

Sebastián Parga M | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl