

Utilizamos cookies tanto propias como de terceros para evaluar la actividad general y el uso que se hace de nuestras Plataformas Online, mejorar su experiencia de navegación y ofrecerle información comercial personalizada. Si usted continúa navegando, consideramos que acepta su uso. Puede cambiar la configuración y obtener más información haciendo clic [aquí](#)

[Conozca ADN](#) | [Auditsoft](#) | [Conecta](#) | [Práctica Procesal](#) | [Revistas](#) | [Suite Jurídica 2](#)

[Acceso clientes](#)

[Librería virtual](#)

Usuario

Contraseña

Entrar

Noticias, artículos...

Buscar



[Inicio](#) [Actualidad](#) [Tribuna](#) [Publicaciones](#) [Productos](#) [Corporativa](#) [Especiales](#)

[Law & Tic](#) [Observatorio](#)

LABORAL

Responsabilidades de contratar a un trabajador de la competencia. El Compliance Laboral como solución

Por [Marta Del Campo](#)

Abogada de ECIIA.

| 16.04.2018

Comentar |



El mundo laboral está en constante movimiento. Empleados de unas y otras empresas cambian de puesto de trabajo y saltan de unas empresas a otras del mismo sector. A veces, son los propios trabajadores los que buscan oportunidades laborales, y, otras, son las empresas las que captan y contratan nuevos empleados. En este contexto es habitual encontrarse con trabajadores que mantienen con las empresas **cláusulas de no competencia**, mediante las cuales se comprometen, a cambio de una contraprestación abonada por la empresa, a no trabajar para la competencia

en un periodo de hasta dos años. Si, finalizada la relación con esa empresa por cualquier motivo, el empleado pasa a prestar sus servicios para la competencia, estas *non-competite clauses* llevan aparejada una **indemnización por daños y perjuicios** a favor de la empresa inicial con motivo del incumplimiento por parte del empleado.

Así, en caso de incumplimiento, la Empresa para la que prestaba sus servicios podrá reclamar al trabajador por vía laboral la citada cantidad, pero, ¿es la nueva Empresa responsable de ese incumplimiento? Y si el trabajador ha abandonado la empresa inicial por una oferta de esta nueva empresa, ¿la nueva empresa tiene algún tipo de **responsabilidad**?

En caso de que la empresa de la que proviene el empleado (en adelante inicial o de origen) demandase a este último por **incumplimiento** del pacto de no competencia, desde un punto de vista laboral y dentro de esta acción/procedimiento, la nueva empresa contratante (o nueva empresa) a la que se incorpora el Empleado no tendría ningún tipo de responsabilidad, dado que el único responsable titular de la obligación de no competencia es el empleado que la pacta y asume.

Dentro de las conductas de contratación por parte de las empresas de empleados de la competencia, podrán diferenciarse **dos situaciones**: que la nueva empresa realice una captación y contratación como una maniobra lícita, o que se trate de una conducta de captación y contratación con la finalidad de generar en la empresa competidora graves dificultades económicas o, incluso, su expulsión del mercado. Pues bien, sólo en este último caso nos situaríamos ante la posibilidad de que la empresa de origen pudiese interponer acciones frente a la nueva empresa a la que se incorpora el trabajador: cuando el trabajador sea contratado por la nueva empresa a raíz de una captación de esta, y no por propia iniciativa del empleado, al considerar que con ello se está incurriendo en una **conducta ilícita por competencia desleal**.

En la práctica, este tipo de reclamaciones tienen lugar en supuestos de captación y/o contratación extremas y ante la concurrencia de una serie de requisitos. En esta materia, la Sentencia de la Audiencia Provincial de las Islas Baleares de 20 de diciembre de 2012 es completamente reveladora. Cuando nos referimos a “supuestos de captación extrema”, se trata, por ejemplo, de la captación conjunta de prácticamente la totalidad de una empresa, o bien la captación por una empresa de la competencia de un alto cargo (director financiero/director general) en el momento inminentemente anterior al cierre por éste de una operación fundamental para la empresa de origen. Y ello, por cuanto en el primer caso, la empresa a la que se incorporan los trabajadores estaría impidiendo el funcionamiento productivo de la nueva empresa al **dejarle sin recursos humanos**. Y, en el segundo caso, se podría entender que la nueva empresa de la competencia actúa con mala fe, con el ánimo de causar perjuicios graves a la empresa competidora (la de origen) al **frustrar** una operación que deja fuera de juego a la empresa.

SUSCRÍBASE A NUESTROS CONTENIDOS

Elija una materia a la que suscribirse

Actualidad

Dirección de e-mail

Subscribirse

Lo más reciente de El Derecho

ICAM

Los Servicios de Orientación Jurídica del ICAM atenderán las dudas legales de ...

LABORAL

Responsabilidades de contratar a un trabajador de la competencia. El ...

Autor

Del Campo

Lo más visto de El Derecho

Lo más comentado de El Derecho

CONTENIDOS RELACIONADOS

Penal

[El aseguramiento de las sanciones](#)

Colección Tribunal Supremo

[Ley General Tributaria. Comentada, con jurisprudencia sistematizada y ...](#)

[Práctica Procesal](#)

Así, la Sentencia de la Audiencia Provincial de las Islas Baleares de 20 de diciembre de 2012 estableció una serie **de criterios** que permitirían considerar que existe una conducta de competencia desleal, como son:

- Que exista por parte de la empresa (la nueva de destino del empleado) intención de eliminar o debilitar la capacidad competitiva de la competidora a la empresa competidora (en relación al artículo 14.2 de la Ley de Competencia Desleal).
- Que la empresa que contrate al empleado se sirva de listados de clientes o documentación de la mercantil de la que proviene el trabajador (es decir, de la empresa de origen), así como la conclusión de operaciones con clientes de la empresa de origen del trabajador.
- Que la empresa contratante (la nueva), utilice el engaño para inducir al empleado a terminar la relación laboral con su empresa (la empresa inicial).
- Que exista una simultaneidad entre la baja del trabajador y su incorporación en la empresa competidora (la nueva), que deje a la empresa de origen del trabajador sin posibilidades de concurrir en el mismo mercado.
- Que se trate de una maniobra planificada frente a la empresa competidora.
- Que se trate de una captación masiva o de un trabajador esencial que automáticamente provoque una disfunción en el normal desenvolvimiento de la actividad de la empresa de origen.

Además, ante una acción de competencia desleal de acuerdo al artículo 14.2 de la Ley de Competencia Desleal, también podrá el juzgador considerar que existe una conducta ilícita por la empresa captadora y contratante por ser contraria al principio de buena fe.

¿Qué herramientas tiene una compañía para evitar estas responsabilidades o reducir el riesgo de una posible reclamación? **El Compliance laboral es el mejor aliado:** permite identificar y analizar los **riesgos** de incumplimiento que recaen sobre la contratación laboral de la plantilla de la empresa, estableciendo un plan de **medidas correctoras** y una evaluación o seguimiento periódico (**monitoring**) del riesgo. Esto se traduce en que, una vez detectado el riesgo en la contratación, se establezcan políticas de contratación para fijar, entre otras medidas, el proceso de búsqueda de empleados, la forma de contacto con el candidato, el desarrollo del proceso de selección o la información a requerir al sujeto, junto con un posterior seguimiento de cada contratación para conocer en qué circunstancias se está desarrollando la nueva contratación, qué número de empleados tiene la empresa provenientes de otras empresas competidoras, así como si estos nuevos empleados tienen reclamaciones por parte de la empresa anterior, eliminando y reduciendo los riesgos de reclamaciones por parte de las empresas de origen de los nuevos empleados incorporados a la Compañía.

Si deseas profundizar sobre la materia, consulta aquí toda la información sobre el webinar "**Compliance Laboral**".

Lefebvre - EL Derecho no comparte necesariamente ni se responsabiliza de las opiniones expresadas por los autores o colaboradores de esta publicación

tesauro Social-laboral, Derechos de los trabajadores, Procedimiento laboral, Abogado

Comentar |

Comentarios

[Escribe tu comentario](#)

Añadir comentario

* Nombre

* Correo electrónico

(* Datos obligatorios)

Comentario

He leído y acepto las condiciones de la [Política de Privacidad](#) y el [Aviso Legal](#)

Enviar

Contacto
Mapa Web
Tesauro

RSS
Aviso Legal
Condiciones de compra

Publicidad
Widget de noticias
Programa de afiliados

Otros sites:
[Francis Lefebvre](#)
[Espacio Asesoría](#)

Atención al cliente: De lunes a viernes de 8:30 a 20:00 horas ininterrumpidamente. Tel 91 210 80 00 - 902 44 33 55 Fax. 915 78 16 17

© Lefebvre – El Derecho S.A.