

**PROPORCIONALIDAD DE LA INDEMNIZACION PREVISTA EN LA  
"CLÁUSULA PENAL" DEL PACTO DE NO COMPETENCIA POST-  
CONTRACTUAL**

El Tribunal Supremo ("TS") establece en una reciente sentencia en unificación de doctrina de fecha 26 de octubre de 2016 que la indemnización que el trabajador debe abonar a la empresa en caso de vulneración del pacto de no competencia post-contractual, debe ajustarse a unos criterios de proporcionalidad adecuados, con independencia de lo establecido por las partes en la cláusula penal pactada de mutuo acuerdo.

En este caso, la empresa interpuso una demanda de cantidad frente a un trabajador con el que había suscrito un pacto de no competencia post-contractual, en virtud del cual éste se comprometía durante 18 meses a no realizar actividad que resultara competencia con la empresa una vez finalizado el contrato, percibiendo una compensación económica. Por otro lado, el trabajador conforme a lo acordado en la cláusula penal del contrato de trabajo, se comprometía a satisfacer en igual concepto indemnizatorio, una anualidad de su salario bruto en caso de incumplimiento del mencionado deber. Efectivamente, el trabajador causó baja voluntaria en la empresa y a continuación comenzó a prestar servicios en otra compañía del mismo sector, lo que motivó que la empresa actora le reclamase tanto la devolución de los 18.000 euros (por incumplimiento del pacto sinalagmático, si una parte incumple la otra devuelve lo pactado por tal concepto) como el salario anual (los 59.000 euros, -véase que es más de tres veces a lo abonado por la empresa por tal concepto-) a lo que el trabajador se negó por entender que dicha cláusula penal debía reputarse nula por abusiva o desproporcionada.

En este sentido, el TS considera que hay suficiente justificación jurisprudencial en el orden laboral para alejarse de los criterios asumidos por el orden civil en la solución de estos conflictos. Es decir, la Sala llega a la mencionada conclusión al entender que el **principio de autonomía de voluntad de las partes no es coincidente en ambos órdenes (civil y social) y que en este caso, la empresa no aporta ningún tipo de dato que justifique la aplicación de la cláusula penal, la cual puede resultar abusiva y contraria al principio de buena fe**. Asimismo, dicho argumento se refuerza con el requisito que establece el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores *"que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada"*, esto es una cuantía ajustada a unos principios de proporcionalidad y razonabilidad.

En conclusión, el TS considera que en caso de incumplimiento del pacto de no competencia la **empresa podrá exigirle al trabajador una compensación proporcional indemnizatoria adecuada, rechazando de este modo la aplicación de cualquier cláusula penal que pueda resultar excesiva e injusta para el empleado**. Habrá que estar, pues, a cada caso concreto para dilucidar si lo pactado es o no proporcional y **abandonar la falsa creencia de la automaticidad en el pago de la cláusula penal** pactada en contrato si el empleado incumple un pacto de no competencia.