

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 194/2026, de 25 de febrero de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 561/2024

SUMARIO:

Pacto de no concurrencia postcontractual nulo e incumplido. Obligación del trabajador de devolver el importe percibido en concepto de superior salario. En el caso analizado, el pacto de no concurrencia ha sido declarado nulo, pero como prevé el artículo 9.1, párrafo segundo, del ET, cuando en virtud del pacto de no concurrencia el trabajador tuviera asignados unos salarios superiores a los contemplados en el convenio colectivo de aplicación, como contraprestación a ese pacto de no concurrencia, corresponde a los órganos judiciales pronunciarse sobre la subsistencia o supresión total o parcial de tales salarios. Al hacer referencia la norma a esta posibilidad está reconociendo que serán los órganos judiciales los que ponderen la proporcionalidad, teniendo prioridad aplicativa el artículo 9.1 del ET respecto del artículo 1303 del Código Civil, disposición que establece que, declarada la nulidad de una obligación, los contratantes deben restituirse recíprocamente las cosas que hubiesen sido materia del contrato, con sus frutos, y el precio con los intereses. No hay que olvidar que el artículo 9.1 del ET consagra en el ámbito laboral el régimen común de la nulidad parcial del negocio jurídico que pretende la eliminación de las cláusulas contrarias a las normas imperativas y su preceptiva sustitución por el contenido de las normas de Derecho necesario eludidas, para evitar el fraude de ley. De este modo, frente a la nulidad parcial conservadora, se contempla la denominada nulidad parcial coactiva o imperativa. También hay que tener en cuenta, en relación con el pacto de no concurrencia, que la exigencia de una compensación adecuada contemplada en el artículo 21.2 del ET ha de interpretarse en el sentido de que afecta tanto a la cuantía que ha de abonar la empresa como compensación por el pacto, como al importe que deberá devolver el trabajador en el supuesto de incumplimiento, que deberá ser, además, proporcionado. En el caso de autos, por tanto, ante la extinción de la relación laboral y el incumplimiento del pacto de no concurrencia por el trabajador, el pronunciamiento judicial ha de resolver las consecuencias de la nulidad del pacto. Como la compensación por el pacto de no concurrencia pactada se refiere expresamente a cualquier incremento de salario que el trabajador reciba por encima del convenio durante la duración del contrato, es decir, se acuerda como compensación, un concepto salarial, no indemnizatorio, estamos en presencia de una cláusula oscura redactada por la empresa que, de acuerdo con el artículo 1288 del Código Civil, no podrá perjudicar al trabajador, siendo así que no puede detraerse del salario correspondiente a la prestación de servicios importe alguno como compensación económica por el incumplimiento del pacto de no concurrencia. Y, consiguientemente, se ha de colegir que el trabajador no tiene que devolver la cantidad percibida en concepto de salario, pues retribuye la prestación de servicios y no tiene naturaleza jurídica indemnizatoria.

PONENTE:

Don Félix Vicente Azón Vilas

SENTENCIA

Magistrados/as
 SEBASTIAN MORALO GALLEGO
 IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
 ANA MARIA ORELLANA CANO
 RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
 LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
 TRIBUNAL SUPREMO

Síguenos en...



Sala de lo Social
 Sentencia núm. 194/2026
 Fecha de sentencia: 25/02/2026
 Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA
 Número del procedimiento: 561/2024
 Fallo/Acuerdo:
 Fecha de Votación y Fallo: 24/02/2026
 Ponente: Excm. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano
 Procedencia: Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala Social de Barcelona)
 Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

Transcrito por: OVR

Nota: ,

561/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 194/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio García-Perrote Escartín

D.^a Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 25 de febrero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por **TÉCNICAS MECÁNICAS ILERDENSES, S.L.**, representada por la Letrada D.^a Cayetana Natividad de Zulueta Luchsinger, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 4986/2023, de 13 de septiembre (rec 903/2023) formulado frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Lleida con fecha 23 de septiembre de 2022, en los autos núm. 603/2021, seguido a instancia de D. Inocencio sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D. Inocencio, representado por el letrado D. Adrià Vilà Urriza.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 23 de septiembre de 2022 el Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida dictó sentencia, en los autos 603/2021, en la que se exponían los siguientes hechos probados: «PRIMERO. El demandado, D. Inocencio, prestó servicios por cuenta y dependencia de la empresa TÉCNICAS MECÁNICAS ILERDENSES S.L desde el 11-8 hasta el 24-9-20.

SEGUNDO. La empresa TÉCNICAS MECÁNICAS ILERDENSES S.L. está ubicada en Lérida y se dedica al diseño, fabricación y distribución de maquinaria auxiliar para el envasado (ensacado, pesaje, paletizado y enfardado) en el sector agroalimentario, de construcción, en minería y en sector químico.

TERCERO. La prestación de servicios de D. Inocencio para la empresa TÉCNICAS MECÁNICAS ILERDENSES S.L. se realizó en virtud de dos contratos de trabajo temporales, ambos con una cláusula adicional de pacto de no competencia conforme a la cual "Las partes acuerdan el pacto de no competencia y cualquier Incremento de salario que el trabajador reciba por encima del salario de convenio durante la duración del contrato se considerará compensación por pacto de no competencia., en caso de Incumplimiento la empresa exigirá vía judicial al trabajador todos los emolumentos que por este concepto ha recibido. El trabajador no

Síguenos en...



podrá trabajar para ninguna empresa de la competencia, o que venda productos similares durante un período de 24 meses a partir de la fecha de la baja de la empresa".

CUARTO. D. Inocencio prestaba servicios con categoría profesional de Ingeniero técnico-grupo 2 y percibía en nómina un salario base de 1.800 euros (a partir de marzo de 2.016) y pagas extras, además de otros conceptos variables. Retribución que estaba por encima de la establecida para el grupo 2 en el convenio colectivo del sector, que es el de Industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lérida.

QUINTO. En concreto, D. Inocencio percibió las siguientes cantidades brutas en concepto de salario base y pagas extras:

- Noviembre 2.015 (del 27 al 30): 226,67 euros.
- Diciembre 2.015: 1.700 euros.
- Paga extra Navidad: 2.247,78 euros.
- Enero 2.016: 1.246,67 euros y 453,33 euros.
- Febrero 2.016: 1.700 euros.
- Marzo 2.016: 1.800 euros.
- Abril 2.016: 1.800 euros.
- Mayo 2.016: 1.800 euros.
- Junio 2.016: 1.800 euros.
- Paga extra verano 2.016: 1.800 euros.
- Julio 2.016: 1.800 euros.
- Agosto 2.016: 1.800 euros.
- Septiembre 2.016: 1.800 euros. . '
- Octubre 2.016: 1.800 euros.
- Noviembre 2.016: 1.800 euros.
- Diciembre 2.016:1.800 e uros.
- Paga extra Navidad 2.016: 1.800 euros.
- Enero 2.017:1.800 euros.
- Febrero 2.017: 1.800 euros,
- Marzo 2.017: 1.800 euros.
- Abril 2.017: 1.800 euros.
- Mayo 2.016: 1.800 euros.
- Junio 2.017: 1.800 euros.
- Paga extra verano 2.017:1.800 euros.
- Julio 2.017: 1.800 euros.
- Agosto 2.017: 1.800 euros.
- Septiembre 2.017:1.800 euros.
- Octubre 2.017: 1.740 euros.
- Noviembre 2.017: 1.740 euros.
- Diciembre 2.017: 1.800 euros.
- Paga extra Navidad 2.017: 1.780 euros.
- Enero 2.018: 1.740 euros.
- Febrero 2.018: 1.800 euros.
- Marzo 2.018: 1.800 euros.
- Abril 2. 018: 1.800 euros.
- Mayo 2.018: 1.800 euros.
- Junio 2.018: 1.800 euros.
- Paga extra verano 2.018:1.790 euros.
- Julio 2.018: 1.800 euros.
- Agosto 2.018:1.800 euros.
- Septiembre 2.018: 1.800 euros.
- Octubre 2.018:1.740 euros.
- Noviembre 2.018: 1.740 euros.
- Diciembre 2.018: 1.800 euros.
- Paga extra Navidad 2.018: 1:800 euros.
- Enero 2.019: 1:800 euros.
- Febrero 2.019: 1.800 euros.
- Marzo 2.019:1.800 euros. . -
- Abril 2.019: 1.800 euros.
- Mayo 2.019: 1.800 euros.

- Junio 2.019: 1.800 euros.
- Paga extra verano 2.019: 2.200,02 euros.
- Julio 2.019: 1.800 euros.
- Agosto 2.019: 1.800 euros.
- Septiembre 2.019: 1.800 euros.
- Octubre 2.019: 1.740 euros.
- Noviembre 2.019: 1.740 euros.
- Diciembre 2.019: 1.800 euros.
- Paga extra Navidad 2.019: 2.200,02 euros.
- Enero 2.020: 1.800 euros.
- Febrero 2.020: 1.800 euros.
- Marzo 2.020: 1.800 euros.
- Abril 2.020: 1.800 euros.
- Mayo 2.020: 1.800 euros.
- Junio 2.020: 1.200 euros.
- Paga extra verano 2.020: 2.200,02 euros.
- Julio y agosto 2.020 (baja médica).
- Septiembre 2.020: 60 euros.

SEXTO. D. Inocencio fue contratado por la empresa TÉCNICAS mecánicas ILERDENSES S.L. para prestar servicios como ingeniero técnico, desarrollando tareas en el servicio post-venta consistentes en lectura e interpretación de planos, esquemas eléctricos y neumáticos; participación en el equipo de trabajo sobre la definición de los manuales de recambios sobre las máquinas, política de recambios y confección de tarifas; acceso a información interna de TMI, SAP, PDM, etc (listados de clientes, proveedores, ofertas y contratos comerciales); asistencia telefónica al cliente realizando un primer diagnóstico técnico de las averías y propuesta de solución inmediata de la misma (primeras instrucciones técnicas de la operativa de la máquina, valoración de las mismas y distribución interna de la incidencia), realizando oferta de los recambios en caso de detectarse alguna deficiencia en algún componente una vez realizado el diagnóstico, y elaboración de presupuestos a clientes (recambios y mantenimiento) con poder de decisión sobre la aplicación de los márgenes comerciales y/o descuentos.

SÉPTIMO. El 24-9-20 la empresa demandante despidió a D. Inocencio por motivos disciplinarios, alcanzando las partes el 19-10-20 un acuerdo ante el SMAC de Lérida en los siguientes términos:

"La parte interesada no solicitante, TÉCNICAS MECÁNICAS, ILERDENSES S.L. reconoce la improcedencia del despido notificado el 24/09/2020 con efectos del día 24/09/2020 y se compromete a pagar en concepto de indemnización por despido la cantidad de 11.596.87 euros.

El pago de la cantidad total mencionada, que es neta, se hará mediante transferencia bancaria a la cuenta donde el/la solicitante cobraba la nómina habitualmente, y se hará en el plazo máximo de 24 horas.

Mediante el cobro de la cantidad total mencionada, ambas partes se considerarán recíprocamente saldadas y liquidadas por toda clase de conceptos".

OCTAVO. El 21-10-20 D. Inocencio comenzó a prestar servicios por cuenta de la empresa PAYPER S.A., también ubicada en Lérida y dedicada al diseño y fabricación de equipos para el pesaje, ensacado y paletizado en el sector químico, agroalimentario, de construcción y de transformación de minerales. Se trata de la misma actividad que realiza TÉCNICAS MECÁNICAS ILERDENSES S.L, de la que es competencia directa en el mercado, siendo las dos únicas empresas de la provincia que se dedican a dicha actividad.

NOVENO. La empresa TÉCNICAS MECÁNICAS ILERDENSES S.L reclama al demandado en concepto de pacto de no competencia la cantidad de 34.846,24 euros.

DÉCIMO. Interpuesta el 3-8-21 la preceptiva papeleta de conciliación ante el órgano competente, el acto de conciliación se celebró el 3-9-21 con el resultado de "sin avenencia".

SEGUNDO.

Frente a esa resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación de D. Inocencio ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña la cual dictó sentencia el 13 de septiembre de 2023, en cuyo fallo se hizo constar lo siguiente: «Estimar el

recurso de suplicación interpuesto por D. Inocencio contra la sentencia de 23 de septiembre de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida en los autos nº 603/2021, seguidos a instancia de la empresa Técnicas Mecánicas Ilerdenses SL, contra dicho recurrente y el Fondo de Garantía Salarial, la cual debemos, revocar desestimando la demanda y absolviendo de la misma a los demandados».

TERCERO:

Por la representación legal de Técnica Mecánicas Ilerdenses, S.L. se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el artículo 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente propuso como sentencias de contraste:

Motivo 1º: Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 27 de febrero de 2018. Rec. Sup. 2860/2017

Motivo 2º: Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de septiembre de 2022. Rec. Sup. 479/2022

CUARTO.

Por providencia de esta Sala Supremo de 11 de junio de 2025, se declaró la inadmisión por falta de contradicción del primer motivo de casación unificadora, admitiendo a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

La parte recurrida presentó escrito de impugnación del recurso de casación para la unificación de doctrina, oponiéndose al segundo motivo, solicitando la desestimación del mismo.

Conferido el trámite de traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal, éste emitió informe en el que consideró que procedía la estimación del segundo motivo del recurso de casación para la unificación de doctrina.

QUINTO.

Por necesidades del servicio se designó como nueva ponente a la Excm. Sra. Magistrada Dª Ana María Orellana Cano, y una vez instruida, se declararon conclusos los autos, señalándose para la deliberación, votación y fallo el día 24 de febrero de 2026, fecha en la que tuvieron lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina y planteamiento del debate casacional

1.La controversia suscitada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la persona trabajadora ha de devolver el importe percibido, en concepto de superior salario, durante la vigencia de la relación laboral, correspondiente al pacto de no concurrencia postcontractual incumplido, cuando este pacto ha sido declarado nulo.

2.La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Lleida de 23 de septiembre de 2022 (autos 603/2021) estimó la demanda de la empresa, condenando al trabajador demandado a que le abonara a la actora el importe percibido en concepto de pacto de concurrencia, por incumplimiento del mismo.

3.Frente a esta sentencia se formuló recurso de suplicación por la parte demandada, que fue estimado por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 4986/2023, de 13 de septiembre (Rec 903/2023) y que desestimó la demanda.

4.En el recurso de casación para la unificación de la doctrina formulado por la empresa actora, se articulan dos motivos de recurso. En el primero, se alega que la sentencia recurrida es contradictoria con la doctrina sentada por la STSJ de Asturias 487/2018, de 27 de febrero (Rec 2860/2017). Y se invoca, con base en el artículo 224.1 b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, el quebranto en la interpretación del derecho y en la formación de la jurisprudencia por la infracción por la sentencia recurrida del artículo 21.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.

En el segundo motivo de recurso, se reseña como sentencia referencial la STSJ de Cataluña 4880/2022, de 23 de septiembre (Rec 479/2022) y se denuncia la infracción de los artículos 21.2 b) y 9.1 del Estatuto de los Trabajadores, 1303 y 1306 del Código Civil. Por la Providencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2025, se declaró la inadmisión por falta de contradicción del primer motivo de casación unificadora.

5.El Ministerio Fiscal informó en el sentido de estimar el segundo motivo del recurso de casación para la unificación de doctrina, ya que la doctrina correcta la contiene la sentencia de contraste.

6.La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso de casación para la unificación de doctrina y, se opone al segundo motivo de recurso, solicitando la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina.

SEGUNDO.- El presupuesto de contradicción

1.Centrándonos, por tanto, en el segundo motivo de recurso, debemos examinar, en primer lugar, la concurrencia del requisito de contradicción exigido en el recurso de casación para la unificación de doctrina por el artículo 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste, que es la STSJ de Cataluña 4880/2022, de 23 de septiembre (Rec 479/2022).

Es aplicable al caso de autos, el artículo 219.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en la redacción anterior a la reforma operada por el apartado doce del artículo 24 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia pues, aunque esta última norma entró en vigor el 3 de abril de 2025, de conformidad con el párrafo octavo de la disposición transitoria novena de la misma, la nueva regulación de los recursos de casación social será de aplicación a los recursos que se formulen contra las resoluciones dictadas a partir de su entrada en vigor y, la sentencia recurrida data de fecha anterior.

A tenor, por tanto, del artículo 219.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en su redacción originaria:

«El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos».

La contradicción se produce cuando existen pronunciamientos diferentes en procedimientos con hechos, fundamentos y pretensiones entre las que existe una igualdad sustancial, respecto de los mismos litigantes o entre litigantes distintos que se encuentren en idéntica situación. No se exige una identidad absoluta, bastando la diversidad de las decisiones, a pesar de ser los hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales.

Consiguientemente, como declararon, entre otras, las SSTS 705/2025, de 4 de julio (Rcud 2339/2024), 567/2025, de 11 de junio (Rcud 3719/2023), 533/2025, de 4 de junio de 2025 (Rcud 4793/2023), 424/2025, de 9 de mayo de 2025 (Rcud 1062/2023), 1161/2023, de 14 de diciembre (rcud 861/2021), 968/2022, de 20 diciembre (rcud 2984/2021), 893/2022, de 10 noviembre (rcud 2882/2021) y, 861/2022, de 26 octubre (rcud 4665/2019), para apreciar la concurrencia de la necesaria contradicción, ha de llevarse a cabo una comparación entre los pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, no siendo admisible el mero examen abstracto de doctrinas al margen de la identidad de las controversias.

2.En las presentes actuaciones, el trabajador demandado y la empresa actora suscribieron, como cláusula de idéntico tenor en los dos contratos de trabajo que les vincularon, un pacto de no concurrencia, durante los veinticuatro meses siguientes a la finalización de la relación laboral, acordando como compensación económica el abono de salarios superiores a los previstos en el convenio colectivo de aplicación.

El trabajador fue despedido disciplinariamente, conciliando las partes ante el SMAC la improcedencia del despido y el abono de una indemnización. A los dos días de este acuerdo, el trabajador comenzó a prestar servicios para la otra empresa del sector que existía en la provincia y que era la competencia de la empresa demandante.

En la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, la empresa actora reclama el abono de lo percibido por el trabajador en concepto de compensación económica por el incumplimiento del pacto de no concurrencia.

La sentencia del Juzgado de lo Social estimó la demanda y fue revocada por la sentencia recurrida que estimó el recurso de suplicación, desestimando la demanda.

3.La STSJ de Cataluña 4880/2022, de 23 de septiembre (Rec 479/2022) es la sentencia de contraste invocada por la parte recurrente.

En estas actuaciones, un trabajador de la misma empresa, con idéntico pacto de no concurrencia, causó baja voluntaria y a los dos días, comenzó a prestar servicios en la otra empresa de la provincia, dedicada a la misma actividad. La empresa demandante le requirió el pago de lo abonado en compensación económica del pacto de no concurrencia incumplido y la sentencia del Juzgado de lo Social estimó la demanda. La sentencia de contraste desestimó el recurso de suplicación y, confirmó la sentencia de instancia.

4.Sentado lo anterior, procede, a continuación, realizar el juicio de contradicción. Y, efectivamente, en ambas sentencias, en la recurrida y en la de contraste se enjuician hechos idénticos de trabajadores de la misma empresa, ante el incumplimiento del pacto de no concurrencia.

Estamos en presencia de hechos en los que se aprecia una identidad sustancial y, ante dos sentencias cuyos pronunciamientos son contradictorios, por lo que se ha de colegir que concurre el presupuesto de acceso al recurso de casación para la unificación de doctrina.

TERCERO.- La naturaleza jurídica indemnizatoria de la compensación económica por el pacto de no concurrencia

1.Se examinará, a continuación, por tanto, el segundo motivo de recurso de casación para la unificación de doctrina alegado por la parte recurrente que denuncia la infracción por la sentencia recurrida de los artículos 21.2 b) y 9.1 del Estatuto de los Trabajadores y 1303 y 1306 del Código Civil.

2.El artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores dispone lo siguiente:
«El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

- a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
- b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada».

Hemos de partir de la nulidad del pacto de no concurrencia acordado entre la empresa actora y el trabajador demandado, por lo que la única cuestión que ha de resolverse se centra en la determinación de si el trabajador ha de devolverle a la empresa lo percibido superando los salarios establecidos en el convenio colectivo de aplicación.

La sentencia recurrida considera que no procede la devolución por el trabajador de las cantidades percibidas, de un lado, porque sería desproporcionado que para el cumplimiento de un pacto de no concurrencia durante un periodo de veinticuatro meses tras la finalización del contrato, el trabajador tuviera que devolver a la empresa todo lo percibido por encima de los salarios previstos en el convenio colectivo de aplicación durante toda la vigencia de su relación laboral, que en este caso, se extendió desde el 11 de agosto de 2015 hasta el 24 de septiembre de 2020. Y, de otro, porque la causa de la nulidad del pacto de no concurrencia deriva de la exclusiva voluntad de la empresa, por lo que, al haber pactado una causa torpe en cuanto ilícita, en los términos del artículo 1306 del Código Civil, no puede reclamar lo abonado.

3.El artículo 9 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la validez del contrato, establece en su párrafo primero, lo siguiente:

«Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones».

En el presente supuesto, el pacto de no concurrencia ha sido declarado nulo, pero precisamente, como prevé el artículo 9.1 en su párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del pacto de no concurrencia, el trabajador demandado tenía asignados unos salarios superiores a los contemplados en el convenio colectivo de aplicación, como contraprestación a ese pacto de no concurrencia, por lo que corresponde a los órganos judiciales pronunciarnos sobre la subsistencia o supresión total o parcial de tales salarios. Al hacer referencia la norma a la posibilidad de declarar la subsistencia o la supresión total o en parte, está reconociendo que serán los órganos judiciales los que ponderen la proporcionalidad, como afirmamos en las SSTS de 30 de noviembre de 2009 (Rcud 4161/2008) y de 10 de febrero de 2009 (Rcud 2973/2007), en la que también declaramos la prioridad aplicativa del artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores respecto del artículo 1303 del Código Civil.

Debe tenerse en cuenta que el artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores consagra en el ámbito laboral, el régimen común de la nulidad parcial del negocio jurídico que, como declararon, entre otras, las SSTS de la Sala de lo Civil de 3 de octubre de 2008 (Rec 3962/2000) y de 25 de septiembre de 2006 (Rec 4815/99), pretende la eliminación de las cláusulas contrarias a las normas imperativas y su preceptiva sustitución por el contenido de las normas de Derecho necesario eludidas, para evitar el fraude de ley. De este modo, frente a la nulidad parcial conservadora, se contempla la denominada nulidad parcial coactiva o imperativa.

En relación con el pacto de no concurrencia, hemos puesto de manifiesto en reiterada jurisprudencia, sentada, entre otras, en las SSTS 1178/2021, de 1 de diciembre (Rcud 894/2019), 893/2016, de 26 de octubre (Rcud 1032/2015) y de 9 de febrero de 2009 (Rcud 1264/2008) que la exigencia de una compensación adecuada contemplada en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores, ha de interpretarse en el sentido de que afecta tanto a la cuantía que ha de abonar la empresa como compensación por el pacto, como al importe que deberá devolver el trabajador en el supuesto de incumplimiento, que deberá ser, además, proporcionado. Esta proporcionalidad en la cuantía de la devolución del trabajador se declaró también en la STS 893/2016, de 26 de octubre (Rcud 1032/2015).

En el caso de autos, por tanto, ante la extinción de la relación laboral y el incumplimiento del pacto de no concurrencia por el trabajador, el pronunciamiento judicial ha de resolver, las consecuencias de la nulidad del pacto.

4.Pues bien, en un supuesto análogo al presente, nos hemos pronunciado en la STS del Pleno 1163/2023, de 14 de diciembre (Rcud 494/2021), sobre la devolución de las diferencias de los superiores salarios percibidos por el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, como compensación al pacto de no concurrencia, que fue declarado nulo. Esta sentencia sostiene que lo abonado por la empresa por este concepto tenía naturaleza salarial y no indemnizatoria y que, por tanto, no podía detraerse del salario correspondiente a la prestación de servicios, cantidad alguna como compensación económica por el incumplimiento del pacto de no concurrencia. Para que ello hubiese sido posible, tendría que haberse utilizado una dicción diferente en el propio pacto y, esta falta de claridad en la cláusula redactada por la empresa no puede perjudicar al trabajador, con base en el artículo 1288 del Código Civil que declara lo siguiente:

«La interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la oscuridad».

La empresa demandante y el trabajador demandado en las presentes actuaciones acordaron un pacto de no concurrencia en los siguientes términos:

«Las partes acuerdan el pacto de no competencia y cualquier incremento de salario que el trabajador reciba por encima del salario del convenio durante la duración del contrato se considerará compensación por pacto de no competencia. En caso de incumplimiento, la empresa exigirá vía judicial al trabajador todos los emolumentos que por este concepto ha recibido. El trabajador no podrá trabajar para ninguna empresa de la competencia, o que venda productos similares durante un período de 24 meses a partir de la fecha de la baja de la empresa».

Como puede observarse, la compensación por el pacto de no concurrencia pactada se refiere expresamente a cualquier incremento de salario que el trabajador reciba por encima del salario del convenio durante la duración del contrato, es decir, se acuerda como compensación, un concepto salarial, no indemnizatorio, por lo que aplicando la doctrina jurisprudencial sentada en la STS del Pleno 1163/2023, de 14 de diciembre (Rcud 494/2021), se trata de una cláusula oscura redactada por la empresa que, de acuerdo con el artículo 1288 del Código Civil, no podrá perjudicar al trabajador, siendo así que no puede detraerse del salario correspondiente a la prestación de servicios, importe alguno como compensación económica por el incumplimiento del pacto de no concurrencia. Y, consiguientemente, se ha de colegir que el trabajador no tiene que devolver la cantidad percibida en concepto de salario, pues retribuye la prestación de servicios y no tiene naturaleza jurídica indemnizatoria.

Se desestima, por tanto, este motivo de recurso.

CUARTO.- Desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina

1. Al contener la doctrina correcta la sentencia recurrida, debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de desestimación del recurso.

Por lo tanto, oído el informe del Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación para la unificación de la doctrina y, declarar la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 4986/2023, de 13 de septiembre (Rec 903/2023).

2. Se condena a la empresa recurrente al pago de las costas en la cuantía de 1.500 euros.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa **Técnicas Mecánicas Ilerdenses SL**.

2.- Declarar la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 4986/2023, de 13 de septiembre (Rec 903/2023).

3.- Condenar a la parte recurrente al pago de las costas en la cuantía de 1.500 euros. Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

