

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

La captación de trabajadores como un ilícito contractual y desleal

The poaching of workers as a breach of contract and unfair competition practice

Manuel Antonio Bernet Páez 

Universidad de los Andes, Santiago, Chile

Correo electrónico: mbernet@uandes.cl

Alfredo Sierra Herrero 

Universidad de los Andes, Santiago Chile

Correo electrónico: asierra@uandes.cl

Resumen

Este estudio abordó la cuestión de la licitud en la captación de trabajadores por parte de empresas competidoras, examinando su posible configuración como ilícito contractual o como acto de competencia desleal. En el ámbito contractual, se analizó la validez y aplicación de los denominados acuerdos de no captación (no poach) tanto en el derecho comparado como en el ordenamiento chileno. En el terreno de la competencia desleal, se tomó como referencia el derecho alemán, identificando como reprochables aquellas prácticas de captación que persiguen fines indebidos o se ejecutan mediante medios cuestionables, conductas que el derecho chileno sanciona a través de la cláusula general de competencia desleal.

Palabras clave: acuerdos no-poach; competidores; captación de trabajadores; cláusula de no competencia; competencia desleal.



Esta obra está licenciada bajo una Licencia de Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0).

Abstract

This paper examines the lawfulness of employee poaching by competing firms, analyzing its potential characterization as a contractual breach or an act of unfair competition. Regarding contractual matters, the validity and enforcement of so-called no-poach agreements are studied under comparative law and Chilean law. In the field of unfair competition law, drawing on German law as a comparative framework, those instances of employee poaching that pursue spurious aims or are carried out through censurable means are identified as reprehensible, conducts that Chilean law sanctions through the general clause on unfair competition.

Keywords: no-poach agreements; competitor; employee poaching; no-competition clause; unfair competition.

1. Introducción

El propósito de este trabajo es determinar la licitud de la conducta consistente en la captación de trabajadores efectuada por un competidor. En tal sentido, es habitual que un empresario tome contacto con un trabajador de la compañía rival para ofrecerle una posición laboral, interés que puede responder a motivos lícitos, como hacerse de su pericia profesional, o a razones ilegítimas, tales como acceder a secretos comerciales pertenecientes a su empleador que el trabajador pudiera proporcionarle.

Cabe entonces preguntarse si en el derecho chileno tal contratación es lícita y, en caso contrario, qué normas específicas podrían sancionarla. En esta investigación, se adopta como hipótesis central que dicha conducta es, en principio, lícita, a menos que contravenga una cláusula de no captación previamente pactada entre las empresas involucradas o configure un acto de competencia desleal.

Para demostrar tal tesis, este texto se estructura del siguiente modo:

En la primera sección, el análisis se apoya en el derecho estadounidense y europeo como modelos comparados —dada su mayor elaboración doctrinal y jurisprudencial sobre los acuerdos de no captación en el derecho de la libre competencia—, se concluye que estas cláusulas son admisibles en Chile únicamente como restricciones accesorias a un contrato principal, sujetas a exigencias de necesidad, proporcionalidad y límite temporal, siendo su incumplimiento perseguible a través de los remedios propios de la responsabilidad contractual.

A continuación, en la segunda parte de este estudio, se revisará el supuesto fáctico en el que las partes no hayan acordado una cláusula de no captación. Así, adoptándose el derecho alemán como marco teórico comparado en atención a su notable influencia en los demás ordenamientos continentales referidos al derecho de la competencia desleal, se concluye que en Chile la captación de trabajadores solo es reprochable cuando persigue propósitos ilícitos o se vale de medios censurables, siendo la cláusula general de competencia desleal del artículo 3.º de la Ley de Competencia Desleal (en adelante, LCD)¹ el recurso normativo que debe utilizarse para su control.

Finalmente, esta investigación expondrá sus conclusiones, las que se sintetizan en que la captación de trabajadores ajenos solo será sancionable cuando concurren circunstancias especialmente reprochables.

2. Desarrollo

2.1 La captación de trabajadores como un ilícito contractual

Un primer acercamiento a la cuestión planteada nos obliga a examinar si es posible que empresarios —en especial competidores— pacten como obligación negativa el deber de no contratar recíprocamente sus trabajadores por un determinado tiempo, cláusulas que se conocen en el ámbito anglosajón como *no-poach*; en Francia se les denomina *clause de non débauchage*, y en España se les llama acuerdos de no captación².

¹ Ley 20.169, de 2007. Ver artículo 3.

² RODILLA (2022) p. 2; POSNER y VOLPIN (2023) p. 1.

Estas estipulaciones tienen una amplia tipología³. Es así que esta obligación negativa pactada con carácter bilateral o unilateral, con respecto a las partes. Y a su vez, de acuerdo con su grado de restricción, puede imponerse el deber absoluto de no contratar trabajadores de la contraparte (*no-hire*) o simplemente establecer una prohibición de realizar ofertas dirigidas a los dependientes del otro (*no-solicitation*). En cuanto a los remedios por un eventual incumplimiento, se pueden establecer los remedios propios de los contratos bilaterales o bien, disponerse de cláusulas penales o simples tarifas por cada trabajador captado⁴.

En cuanto al estudio de este tipo de acuerdos y su validez, se debe indicar que han sido analizados de manera particular por el derecho de la libre competencia, y en especial por el derecho estadounidense, por lo que se efectuará un breve examen de este sistema jurídico. Sin embargo, por su natural conexión con el derecho chileno, también se abordará lo dicho al respecto por algunas jurisdicciones del derecho europeo. Por último, se tomará una posición acerca de la licitud de estos acuerdos entre competidores para el derecho chileno.

2.2 Los acuerdos de no captación en el derecho estadounidense de la libre competencia

En el derecho *antitrust* estadounidense se han perfilado las reglas sobre la validez de estos acuerdos *no-poach* que han permeado a los demás ordenamientos comparados, pudiendo apreciarse la siguiente clasificación: esto es, si el único propósito de estos contratos es restringir la captación entre trabajadores de empresas competidoras (*naked agreements*), tales acuerdos son considerados *per se* ilegales, ya que violarían la libre competencia en los mercados, en este caso el laboral (*labor market*), en donde los agentes económicos deberían pujar con absoluta libertad activos tan relevantes como el talento humano. Sobre esto, se debe dar cuenta de que estas empresas son consideradas competidoras, ello con independencia de si sus actividades productivas son similares o no, puesto que rivalizan por los mismos dependientes, como, por ejemplo, ingenieros de software o directivos comerciales del mismo perfil⁵.

En cambio, si esta cláusula está inserta como auxiliar de un contrato principal (*ancillary restraints*), su validez estará sometida a un escrutinio de razonabilidad de tal práctica (*rule of reason*)⁶. En tal sentido, la jurisprudencia estadounidense ha determinado que una cláusula de esta naturaleza sería legítima si tiene una justificación procompetitiva⁷. Para ello, se deberá demostrar que (i) esta restricción es necesaria para una adecuada cooperación entre las partes; (ii) que es proporcional al contrato principal; (iii) que no está estipulada en términos amplios, y (iv) que promueve la competencia⁸.

De este modo, aplicando lo expresado a ciertas operaciones jurídicas complejas, como lo es la compra de una entidad societaria, el adquirente naturalmente tiene el interés de que el personal valioso de dicha unidad empresarial se mantenga a fin de asegurar un adecuado retorno de la inversión realizada. Del mismo modo, en la suscripción de un *joint venture* o una unión transitoria de empresas, a fin de lograr una adecuada cooperación entre las partes, es razonable que ellas deseen evitar que sus talentos sean recíprocamente reclutados. Por tanto, en tales acuerdos contractuales resultaría justificable —a la luz del derecho de la libre competencia— incorporar una cláusula accesorio de *no-poach*, ya que sin ella

³ KUHN *et al.* (2023) p. 16; POSNER y ROBERTS (2023) p. 10.

⁴ SULLIVAN (2021) pp. 655 y 656.

⁵ POSNER (2021) p. 59; DRORY y MARINESCU (2023) p. 5; RODRIGUES (2023) p. 2; U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE -ANTITRUST DIVISION y FEDERAL TRADE COMMISSION (2025) p. 3.

⁶ HOCHSTADT y PAPAS (2020) pp. 258-268.

⁷ *Eichhorn v. AT&T Corp.*, 248 F.3d 131 3d. Cir. (2001).

⁸ TRIPLET (2019) pp. 442-454.

probablemente tales contratos principales no se celebrarían por las partes. Similar perspectiva puede considerarse válida respecto a contratos de prestación de servicios temporales o de subcontratación celebrados entre compañías⁹.

Además, este mismo enfoque se ha aplicado respecto a los documentos preparatorios o tratativas preliminares, en los cuales la incorporación de una cláusula de *no-poach* puede ser útil para el intercambio de información confidencial dentro del proceso de revisión legal o *due diligence*¹⁰.

A modo de resumen, se podría concluir que en el derecho *antitrust* estadounidense estas estipulaciones restrictivas de la captación de trabajadores ajenos serían válidas en la medida en que sean indispensables para la celebración de un contrato principal. Ahora bien, ello no obsta a que se presenten dificultades para exigir su cumplimiento en el evento de que una de las partes no observe el compromiso pactado, en particular si su contenido es amplio o carece de deslindes adecuados.

Sobre lo dicho, es interesante dar cuenta del caso *Pittsburgh Logistics Systems (PLS) v. Beemac Trucking, LLC* (Beemac), resuelto por la Corte Suprema del estado de Pensilvania¹¹. En este litigio las partes habían pactado una cláusula accesorio a un contrato de prestación de servicios que consistía en que Beemac no podía —tanto durante la vigencia de la relación contractual como después de dos años de su término— contratar o dirigir una oferta de empleo a un trabajador de PLS, o inducir o intentar inducir a que algún trabajador de PLS dejara su cargo por cualquier motivo.

La demanda declarativa de este incumplimiento fue rechazada por el tribunal por las siguientes razones. La primera, no obstante que se reconoció un interés legítimo de PLS en estipular esta restricción —evitar que su personal especializado abandone la empresa—, tal pretensión resultaba desmedida desde un prisma temporal y creaba una probabilidad de daño para el público. Acerca de esta última noción, se estableció un daño al interés público, puesto que tal cláusula lesionaba las oportunidades y la movilidad laboral de los trabajadores de PLS, los cuales no eran parte en el contrato y no habían consentido en la cláusula ni recibida contraprestación alguna. La segunda consideración esgrimida por la Corte consistía en que la cláusula en sí resultaba demasiado amplia en sus términos debido a que incluso le era aplicable a dependientes de PLS que no habían interactuado con Beemac durante la vigencia del contrato. En definitiva, el tribunal, mediante un test de balance entre los intereses involucrados, concluyó que esta estipulación de no captación no era razonable al restringir el comercio¹².

En resumen, bajo el derecho de los antimonopolios estadounidense, los acuerdos *no-poach* son ilegales *per se* si tienen por propósito único impedir la contratación de trabajadores entre competidores, pero pueden ser válidos si son accesorios a un contrato principal, y en la medida que se justifica su celebración por razones favorables a la competencia. Sin embargo, su admisión en este sector normativo no implica que de forma automática sean exigibles ante su incumplimiento por una de las partes, puesto

⁹ SULLIVAN (2021) p. 657; KUHN *et al* (2023) p. 17.

¹⁰ KUHN *et al.* (2023) p. 17.

¹¹ *Pittsburgh Logistics Systems v. Beemac Trucking, LLC*, 249 A.3d 918 (2021).

¹² Una similar corriente que deniega el cumplimiento forzoso de estas cláusulas contractuales se observa en la sentencia de la Suprema Corte del estado de Wisconsin recaída en el asunto *Heyde Cos. v. Dove Healthcare, LLC* (2002), en cuya virtud se sostiene que una cláusula de *no-hire* es contraria al orden público, puesto que los trabajadores no la conocían ni menos la han consentido, y, además, infringe el derecho fundamental que tiene toda persona de elegir su propio empleo. En contra, se puede advertir Estados de la Unión favorables a estos acuerdos, como lo son Illinois y Virginia, recogiendo algunos pronunciamientos judiciales al respecto en: SULLIVAN (2021) pp. 668 y 669.

que en ciertas jurisdicciones estatales se han denegado pretensiones de esta naturaleza en el evento de que estas estipulaciones hayan sido redactadas en términos amplios o desproporcionados, lesionando con ellos los intereses legítimos de los trabajadores de las empresas que han suscrito tales acuerdos.

2.3 Los acuerdos de no captación en el derecho europeo de la libre competencia

En el caso de los países europeos, la preocupación de las autoridades de antimonopolios sobre estos convenios es más reciente, pudiendo percibirse en esta última década algunos avances sobre la materia¹³. En tal sentido, si bien es posible compartir ciertas líneas similares a lo expuesto en el derecho estadounidense, su postura vigente es más estricta, inclusive respecto de su tratamiento como una restricción accesoria a una transacción principal¹⁴.

Ello se debe a que los acuerdos *no-poach* son concebidos como altamente perniciosos para la competencia, distinguiéndose como efectos de esta naturaleza la rebaja en los salarios, su carácter de secreto para los trabajadores, la ausencia de una contraprestación pecuniaria por estos últimos y una rebaja general en la productividad de la economía¹⁵. Por tal motivo, tales acuerdos, si son celebrados desvinculados de toda operación principal, son calificados como restricciones a la competencia por su objeto, puesto que implican un reparto del mercado laboral por ciertos agentes económicos, por lo que en su sanción no será necesario acreditar si produce o no un daño efectivo a la competencia conforme dispone el artículo 101.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea¹⁶.

Esta perspectiva severa de estos convenios es compartida tanto por las autoridades de la Unión Europea como por las de los países miembros, conforme a una breve mención de los siguientes casos.

El primero de ellos es la sanción por 11.3 millones de euros impuesta por la Autoridad Portuguesa de la Competencia (*Autoridade da Concorrência*) el 29 de abril de 2022 a 31 clubes deportivos y a la Liga Profesional de Fútbol Portuguesa (LPFP), por haber pactado durante la pandemia que ningún equipo de fútbol contrataría a algún jugador que rescindiera unilateralmente su vínculo laboral con cualquiera de dichas entidades deportivas, ya sea por razones derivadas del covid-19 o bien, por la decisión de la LPFP de extender la temporada deportiva como consecuencia de tal emergencia sanitaria¹⁷.

El segundo pronunciamiento relevante es la decisión emitida por la Comisión Europea de 2 de junio de 2025, en cuya virtud se castigó a las empresas de servicios de reparto de comida Delivery Hero y Glovo a una multa de 329 millones de euros, destacando que la primera compañía había ingresado como

¹³ RODRIGUES *et al.* (2024) p. 142.

¹⁴ Un tratamiento completo sobre los distintos casos sancionados en el derecho europeo se encuentra en: STELLA (2025) pp. 465-486.

¹⁵ ARESU *et al.* (2024) p. 2.

¹⁶ RODRIGUES *et al.* (2024) p. 148. Sobre los conceptos de restricción por objeto y por efecto en el derecho europeo de la libre competencia, por todos: DIEZ (2024) pp. 27-34. Se debe mencionar que estos acuerdos además serán calificados como nulos según lo prescrito en el artículo 101.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Sobre la nulidad de estos negocios jurídicos: GONZÁLEZ (2016) pp. 132-138.

¹⁷ Un resumen de esta decisión en inglés puede revisarse en: <https://www.concorrenca.pt/en/articles/adcc-issues-sanctioning-decision-anticompetitive-agreement-labor-market-first-time>. Se debe mencionar que este caso está actualmente sometido a una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Asunto C-133/24).

inversionista no controlador a Glovo y por ello ambas compañías suscribieron una serie de pactos de *no-poach* aplicables a ciertas categorías de trabajadores¹⁸.

Por último, se debe dar noticia de la resolución emanada por la Autoridad de Competencia de Francia (*Autorité de la Concurrence*) de 11 de junio de 2025, por la cual se sancionó con una multa de 29.5 millones de euros a un conjunto de empresas vinculadas a los servicios de tecnologías de la información, por la comisión de una serie de infracciones, entre ellas, la suscripción de acuerdos de *no-poach*¹⁹.

Por otro lado, esta mirada rígida acerca de las cláusulas de *no-poach* en Europa no solo se proyecta en el ámbito sancionatorio, sino también en sede de control previo de concentraciones económicas, en particular en su admisión como una restricción accesoria a un contrato principal. En tal sentido, se indica que calificarán como tal si cumplen las siguientes condiciones: (i) debe existir un contrato principal que no afecte a la competencia; (ii) que esta estipulación de no captación debe estar directamente vinculada al contrato principal, y por ello le sea inseparable; (iii) debe ser objetivamente necesaria para implementar la transacción principal, y (iv) debe ser proporcional con relación al contrato principal. Cada una de estas exigencias deberá ser aprobada por las partes que celebren este contrato principal²⁰.

Asimismo, se debe mencionar que, ante el incumplimiento de una cláusula de *no-poach*, los tribunales nacionales en Europa se han manifestado renuentes a acoger acciones judiciales indemnizatorias²¹. En tal sentido, es ilustrativa la sentencia de la Corte de Casación de Francia, de 27 de mayo de 2021, en la cual se entregan los criterios específicos para la validez de estas estipulaciones en dicho país²².

La primera de estas reglas es que una estipulación de *no-poach* es de una naturaleza jurídica diversa a una cláusula de no competencia *postcontractual* incluida en un contrato de trabajo, y por ello, no está sujeta a las condiciones exigentes de tales pactos, como lo son un límite temporal o geográfico que se debe observar, o bien, la concesión de una compensación pecuniaria al dependiente por este compromiso que debe ser ejecutado una vez extinguido el vínculo laboral. Sin embargo, este canon debe ser matizado, en atención a que las partes no tienen una libertad absoluta en la redacción de esta estipulación de *no-poach*, puesto que ella debe ser proporcional en su contenido con los intereses legítimos que se pretende proteger a favor del acreedor.

De esta manera, surge como un segundo canon que los tribunales tienen facultades para revisar si el convenio implicado es proporcional a los intereses legítimos que ampara, y no cumpliría tal exigencia una cláusula que limite de forma excesiva la libertad de trabajo de los dependientes de las empresas que han suscrito este acuerdo, como a su vez, restrinja de forma severa la libertad de comercio de las mismas contrayentes.

En la sentencia que se ha citado, justamente la Corte de Casación francesa detectó que el ámbito de aplicación de la cláusula era de suyo extenso, lo que podía atentar contra las garantías individuales

¹⁸ *European Commission, Case AT.40795 – Food Delivery Services* (2025). Un análisis de este caso en: PEÑAS (2025) pp. 1-16.

¹⁹ Un resumen del caso puede revisarse en: CHRIQUI-GUIOT (2026) pp. 1-6.

²⁰ RODILLA (2022) p. 19. ARESU *et al.* (2024) p. 6.

²¹ GÖNENÇ *et al.* (2013) pp. 203 y 204.

²² Cour de Cassation, civile, Chambre commerciale (2021).

mencionadas, ya que cubría a todos los trabajadores de las empresas involucradas y sus relacionadas, sin limitación temporal y con independencia de si el nuevo empleo se encontraba en el mismo sector económico de su anterior posición.

En síntesis, en esta materia es posible percibir en las autoridades de competencia europeas una postura muy estricta respecto a los acuerdos *no-poach*. En particular, resulta dificultoso considerar en tales jurisdicciones a estos compromisos como restricciones accesorias a una transacción principal. Asimismo, también es posible percibir que los tribunales nacionales son reticentes a conceder indemnizaciones ante el incumplimiento de tales estipulaciones y exigen que estas no limiten en exceso la libertad de trabajo de los dependientes ni la libertad económica de las empresas involucradas.

2.4 Los acuerdos de no captación en el derecho chileno

Una vez efectuado este recorrido comparado, corresponde examinar si estas cláusulas pueden ser consideradas válidas en el derecho chileno. En tal sentido, se debe mencionar que en Chile las autoridades vinculadas a la libre competencia siguen de cerca los desarrollos expuestos en el derecho estadounidense, y en particular la distinción entre *naked agreements* y *ancillary restraints*.

En cuanto a los primeros, el Tribunal de Defensa de Libre Competencia en su sentencia n.º 179/2022, como *obiter dicta*, los calificó como un tipo de cartel o colusión sancionable en virtud del artículo 3.º, inciso 2.º, letra a) del D.L. 211²³ si son celebrados entre competidores. En tal sentido, en un pasaje de esa sentencia se afirma: “(...) obran en autos antecedentes referidos a la existencia de una decisión de no competir respecto a la contratación del personal necesario para que las Requeridas presten sus servicios, práctica conocida en derecho comparado como ‘no-poaching agreements’, la que constituye un tipo de acuerdo colusorio (...)”²⁴.

En cuanto a la legitimidad de los acuerdos de *no-poach* como restricciones accesorias a un contrato principal, la Fiscalía Nacional Económica (FNE) en sede de aprobación de operaciones de concentración ha emitido pronunciamientos concediendo validez a este tipo de práctica contractual, siendo especialmente relevante el análisis realizado con ocasión de la adquisición de la Red de Televisión Chilevisión (CHV) por parte de *Viacom Camden Lock Limited*.²⁵

Es así como en este proceso de adquisición la División de Fusiones de la FNE determinó un marco conceptual para examinar la legalidad de estas cláusulas. En un principio, indicó que los contratos accesorios no se considerarían restrictivos a la libre competencia en la medida en que (i) exista una vinculación directa entre estos acuerdos y la operación de concentración y (ii) que tales acuerdos sean necesarios para perfeccionar la operación de concentración entre los agentes económicos involucrados. Luego, en específico, se apuntó que estas estipulaciones podrían ser válidas siempre que estén relacionadas y sean necesarias para la implementación de la operación de concentración, sin que extiendan su aplicación más allá de lo razonable.

A partir de esta propuesta conceptual, en esta operación se analizó por la División de Fusiones de la FNE particularmente la obligación que contraían los vendedores de no contratar trabajadores clave del canal de televisión a enajenar, entre ellos, sus presentadores y personalidades televisivas relevantes. Así

²³ Decreto Ley 211, de 1973.

²⁴ *Requerimiento de la FNE en contra de FAASA Chile Servicios Aéreos Ltda. y Otros* (2022).

²⁵ Esta operación de concentración fue aprobada por la Resolución de 5 de julio de 2021, Rol FNE N° 276-2021.

se sostuvo por la FNE que una restricción de esta naturaleza resultaba razonable para la adecuada continuidad de CHV y su duración temporal se encontraba dentro de los márgenes fijados por la jurisprudencia a propósito de las cláusulas de no competencia.

Adicionalmente, en cuanto a su intensidad o amplitud, la División de la FNE afirma algo sumamente interesante, al decir: “(...) la disposición en análisis solo limita las ofertas activas de trabajo -proposiciones individuales-, pero no la contratación a través de ofertas públicas de empleo a las que los trabajadores de CHV libremente concurran -contratación pasiva- (...)”²⁶.

De este modo, desde la perspectiva del derecho chileno de la libre competencia, es admisible pactar cláusulas de no captación siempre que tengan carácter accesorio respecto de un contrato principal y que observen este estándar de necesidad expresado. Del mismo modo, en cuanto a sus límites, tales cláusulas deben estar acotadas a un número determinado de trabajadores y deben tener una duración temporal razonable. Finalmente, resultaría discutible pactar una cláusula que imponga una prohibición absoluta de contratar a un trabajador, esto es, cuando este de manera voluntaria renuncia a su empleo sin mediar una inducción directa por la contraparte obligada. En tal sentido, serían atendibles restricciones accesorias que penalizaran las captaciones activas, pero no así las de carácter pasivo.

Como cierre, debe añadirse que, en el evento de que estas cláusulas no respeten los deslindes indicados, no solo sería posible calificarlas como contrarias a la libre competencia, sino que, además, podrían ser consideradas como nulas por adolecer de objeto ilícito²⁷, puesto que afectarían la garantía individual a la libertad de trabajo de los dependientes de las empresas implicadas. En tal sentido, la doctrina está de acuerdo en que esa sanción resultaría aplicable respecto a los actos jurídicos que lesionan los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o los tratados internacionales sobre la materia²⁸. Por el contrario, si estas cláusulas de contratación se ajustan a los estándares examinados, entonces no se observa inconveniente en que, ante su incumplimiento, el acreedor pueda ejercer las acciones propias de la responsabilidad contractual.

En consecuencia, el derecho chileno admite la suscripción de cláusulas de no captación de trabajadores ajenos, inclusive tratándose de empresas competidoras, pero ellas deben estar vinculadas y ser necesarias para la celebración de un contrato principal. Además, estas cláusulas deben ser proporcionales a sus fines y tener límites, tanto en lo material como en lo temporal. Luego, si son incumplidas, nacerán los remedios dados por el derecho común para perseguir la responsabilidad contractual.

Finalmente, sin perjuicio de que esta materia requiere un desarrollo exhaustivo que excede el objeto del presente trabajo, se considera que existen razones de peso para sostener que no es posible admitir cláusulas tácitas de no captación de trabajadores ajenos en el derecho chileno, incluso respecto de aquellos tipos de contratos en que dichas estipulaciones son frecuentemente incorporadas por las partes en la práctica, como el *joint venture* o la compraventa de empresas. En efecto, si bien en virtud del artículo 1546 del Código Civil se ha sostenido que el juez estaría habilitado para integrar el contrato incorporando

²⁶ DIVISIÓN DE FUSIONES DE LA FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA (2021) p. 21

²⁷ Código Civil chileno, de 1855. Ver artículo 1462.

²⁸ Por todos: CORRAL (2018) p. 575. Sobre lo dicho, este mismo autor indica que también serían nulas las obligaciones de no hacer, como es la de no captación, si están configuradas de manera amplia o carecen de un motivo que las justifique, por cuanto no tendrían causa o la misma sería ilícita (artículo 1467 del Código Civil). Estas ideas están en CORRAL (2023) p. 205.

términos implícitos, dicha facultad no alcanza a este tipo de estipulaciones, por dos razones. La primera, porque se está ante cláusulas de carácter especial cuyos efectos no solo alcanzan a las partes, sino también a terceros —los trabajadores de los intervinientes—, quienes ven limitada temporalmente su libertad de trabajo, restricción a un derecho fundamental que debe estar expresamente pactada y no inferirse de una mera relación contractual. La segunda, porque admitir cláusulas tácitas de no captación permitiría eludir de manera ilegítima los exigentes requisitos que el derecho de la libre competencia impone para la validez de estas estipulaciones, vaciando de contenido el escrutinio de necesidad y proporcionalidad que tanto el TDLC como la FNE han considerado indispensables²⁹.

2.5 La captación de trabajadores como un ilícito desleal

Una vez analizada la eventual configuración de la captación de trabajadores como un ilícito contractual, a continuación, se expresará la hipótesis fáctica en que esta prohibición de contratación no ha sido expresamente estipulada por las partes, y se indagará si tal conducta pudiese estar sancionada por el ordenamiento jurídico. Sobre ello, como esta es una práctica que por regla general se presenta entre competidores, el siguiente análisis se centrará en la forma en que el derecho de la competencia desleal aborda esta figura.

En tal sentido, se utilizará el derecho alemán como referencia principal de análisis para examinar este asunto, en atención a su notable influencia respecto a los demás ordenamientos jurídicos pertenecientes al derecho continental³⁰. En consecuencia, se examinará la evolución doctrinal y jurisprudencial de la captación desleal en el derecho alemán, y con tales materiales normativos, se propondrá cómo en el derecho chileno debería resolverse esta cuestión, distinguiendo el supuesto acerca de si el trabajador inducido ha suscrito o no con su empleador una cláusula de no competencia *postcontractual*.

2.6 La captación de trabajadores en el derecho alemán de la competencia desleal

La conducta que se pretende examinar es uno de los supuestos clásicos que el derecho alemán ha delineado en el ámbito del derecho de la competencia desleal³¹. Es así como inicialmente su control se cimentaba en la cláusula general de competencia desleal de la antigua ley de 1909;³² empero, con la reforma a dicho cuerpo normativo del 2004, este ilícito de obstaculización a los competidores se incorporó como un tipo especial en la § 4 n.º 4 de la ley de competencia desleal alemana (UWG), siendo este precepto el que en la actualidad sirve de fundamento para su sanción por los tribunales³³.

No obstante, hay que detenerse más adelante en el análisis de este injusto desleal; es menester establecer desde ya que en el derecho alemán la contratación de trabajadores de un competidor constituye, como regla general, una actividad lícita. Los argumentos para tal posición se sustentan en la libertad de

²⁹ Sobre los necesarios límites a la integración contractual, por todos: RUBIO (2025), p. 54.

³⁰ BERNET (2025) p. 157.

³¹ Se debe mencionar que la intervención en un contrato ajeno también puede ser calificada como un ilícito de responsabilidad extracontractual, de conformidad al § 826 del BGB, pero ello no será objeto de esta investigación, que se centrará en el derecho de la competencia desleal, al ser esa parcela normativa en la cual de forma preferente ocurren estos ilícitos. Acerca de lo dicho, REUFELS (2001) p. 215.

³² *Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb*, de 1909. El tenor de la antigua cláusula general de competencia desleal era el siguiente: “Quien en el tráfico económico desarrolle comportamientos con fines competitivos que sean contrarios a las buenas costumbres puede ser demandado para que cese en los mismos y para que indemnice los daños causados”.

³³ *Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb*, de 2024. Tal norma prescribe lo siguiente: “La deslealtad habrá ocurrido cuando una persona: obstaculiza a los competidores deliberadamente”.

trabajo reconocida a toda persona como un derecho fundamental. Del mismo modo, se sostiene que la libre competencia se extiende al mercado del trabajo. Por tanto, esta regla de plena libertad en la contratación de empleados ajenos se aplica inclusive a la captación plenamente deliberada, no importando que ella recaiga sobre trabajadores claves de un competidor o tenga el carácter de masiva, o bien sea de tal entidad que amenace la subsistencia de la compañía afectada. En esta línea se sostiene que, si una empresa desea protegerse de una eventual contratación de sus trabajadores por otra, entonces deberá adoptar un comportamiento activo, ya sea mediante beneficios laborales apropiados o imponiendo cláusulas de no competencia postcontractual³⁴.

Ahora bien, ello no significa que, bajo ciertos parámetros, el reclutamiento de empleados de un competidor no será considerado desleal, pero para ello deberán concurrir circunstancias especialmente reprochables. En tal sentido, esta captación será considerada ilícita si el inductor persigue propósitos desleales, o bien, utiliza medios o métodos especialmente reprobables en tal práctica³⁵.

En cuanto a los propósitos considerados como desleales, uno de los que la doctrina identifica como tales es la obstrucción selectiva realizada por un agente económico a un competidor con el objetivo de perjudicarlo gravemente. Para ello, esta maniobra debe significar una medida competitiva que demuestre o permita reconocer que el captador quiere debilitar la fuerza productiva o de trabajo de su rival.

De este modo, para calificar la deslealtad de esta actividad, los jueces han preferido evitar reglas rígidas, como sería valorar de forma exclusiva el número de los empleados reclutados, sino que, atendiendo a las circunstancias del caso, se estimarán como criterios valiosos en esta tarea el tamaño de la empresa afectada, la situación del mercado laboral en que tiene lugar el acto en cuestión, el grado de competencia entre las partes involucradas, una eventual renuncia por el captador a otras posibilidades equivalentes de talento humano disponibles en el mercado laboral y la prescindencia de la utilización efectiva del trabajador reclutado una vez que fue contratado por el infractor³⁶.

Una segunda finalidad que se ha considerado como desleal por la doctrina alemana es la captación de dependientes de un rival con el objetivo de acceder a sus secretos comerciales³⁷. Este supuesto en general no ha tenido una aplicación extensa en la práctica, debido a que a los trabajadores captados no se les puede impedir que en sus nuevas posiciones laborales utilicen los conocimientos y habilidades que han adquirido en sus anteriores empleos, dificultando con ello su sanción. De esta manera, para poder castigar este comportamiento, el dependiente captado deberá realizar actos materiales de sustracción de un secreto comercial, como, por ejemplo, mediante la grabación de esa información en un registro o soporte³⁸.

³⁴ PIPER (1990) p. 643; REUFELS (2001) p. 215; FEZER *et al.* (2016) § 4, Rn. 47; HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 325; OHLY y SOSNITZA (2023) § 4, Rn. 4/24; KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.103.

³⁵ HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 327; KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.104.

³⁶ HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 328; OHLY y SOSNITZA (2023) § 4, Rn. 4/24; KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.105.

³⁷ La protección de los secretos comerciales en Alemania se regula por la *Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnisse*, de 2019, que transpuso la Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados.

³⁸ HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 330; KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.106. Un análisis detallado de esta materia, tanto para el derecho comparado como para el derecho chileno: BERNET y SIERRA (2024) pp. 63-103.

Por otro lado, en la captación de trabajadores ajenos calificada como desleal, atendiendo a los medios empleados para ello, la doctrina alemana identifica como uno de sus supuestos típicos la inducción al incumplimiento de las obligaciones principales del contrato de trabajo, hipótesis que, por su importancia, se revisará *infra*. Otra de las circunstancias en que se considera desleal el método utilizado para reclutar a un trabajador de un competidor es el uso de cualquier práctica que menoscabe la libertad de elección del dependiente que se desea contratar, ya sea a través del acoso, presión indebida o bien la aseveración de informaciones falsas, engañosas o denigratorias sobre su actual empleador³⁹. Por el contrario, no calificarían como desleales la promesa que efectúe la compañía reclutadora al trabajador tentado acerca de mejores condiciones laborales o de ventajas económicas que recibiría si aceptara la oferta laboral propuesta⁴⁰.

Asimismo, con relación a la última hipótesis reseñada, se debe mencionar que también se considera un comportamiento desleal por el método reprochable utilizado, la invasión excesiva que efectúa el captador en la esfera íntima del trabajador, ya sea en su lugar de trabajo o en su domicilio, en particular si tales intentos han sido realizados en contra de su voluntad⁴¹. En tal sentido, se ha destacado por la jurisprudencia que los llamados telefónicos al personal que se desea reclutar solo podrían ser realizados para efectuar un contacto inicial, esto es, para verificar si la persona estaría interesada en conocer la posible oferta laboral, pero luego se transformaría en una conducta desleal si el captador —ya sea directamente o a través de consultores externos— insiste con nuevas comunicaciones a pesar de la falta de interés expresado por el dependiente en concreto⁴².

Por otro lado, un tercer supuesto de práctica desleal de captación de dependientes ajenos, en la cual se emplean medios reprochables, es aquella en que el esfuerzo para reclutar trabajadores es efectuado al interior de la compañía por alguno de sus altos directivos, los que ejecutan tales actos en coordinación y dirección con un competidor, y con el agravante de que ello también involucra el uso de medios materiales y humanos pertenecientes al sujeto afectado⁴³.

Por último, una cuarta hipótesis de injusto desleal cimentada en el método aplicado por el reclutador es aquella que se presenta cuando entre las partes en conflicto ha existido una relación jurídica previa, ya sea con ocasión de tratativas preliminares, o bien, en virtud de un contrato válido, y justamente por esa confianza desarrollada entre los contrayentes, uno de ellos abusa de la misma ejecutando actos de captación de trabajadores del otro⁴⁴.

Una vez efectuado este recuento general sobre los supuestos de deslealtad en la captación de trabajadores ajenos, se expresará la hipótesis más compleja, a saber, la inducción por un tercero al incumplimiento de las obligaciones laborales contraídas por un dependiente de su competidor, lo que

³⁹ HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 333; KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.108b.

⁴⁰ OHLY y SOSNITZA (2023) § 4, Rn. 4/30.

⁴¹ HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 341; KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.112.

⁴² Las sentencias que han delineado esta práctica desleal son las siguientes: BGH (2004), I ZR 221/01; BGH (2006), I ZR 73/02; BGH (2007), I ZR 183/04.

⁴³ HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 335. Pronunciamientos judiciales que dan cuenta de este supuesto desleal son: BAG (2012), 10 AZR 370/10; OLG Hamburg (2019) – 3 U 12/16.

⁴⁴ HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 342. En contra, se debe mencionar que para cierta doctrina moderna esta hipótesis no debería ser considerada en la actualidad como un ilícito desleal, puesto que la parte afectada dispone a su favor de los remedios de la responsabilidad contractual o extracontractual que deberían ser aplicados en este caso con preferencia por sobre la ley de competencia desleal. Sobre estas críticas, KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.110.

tendría lugar, por ejemplo, cuando se incita a un trabajador para que finalice de manera anticipada o injustificada su actual relación con el propósito de que se incorpore de forma inmediata en un puesto ofrecido por el agente provocador. La dificultad del estudio de esta figura reside en que los tribunales han experimentado una evolución en su configuración, delineando con el tiempo sus exigencias hasta su estado actual, en particular respecto a la exigencia de dolo o culpa del inductor⁴⁵.

Así, el primero de los requisitos es que se debe estar frente a una incitación para que un dependiente ajeno incumpla su contrato de trabajo vigente, incluyendo por tanto cualquier esfuerzo consciente para provocar que la persona pretendida infrinja sus deberes contractuales, sea o no que tal actividad tenga un resultado exitoso. Ahora bien, no constituye un incentivo desleal la mera oferta de trabajo que realiza un agente a un dependiente ajeno, inclusive si tiene condiciones más favorables⁴⁶. Por el contrario, carecerían de legitimidad actuaciones tales como la entrega por el captador de información incorrecta al dependiente que se desea tentar, indicándole que el nuevo contrato que se le ofrece carece de vicios, a pesar de ser jurídicamente incompatible con el compromiso previo que ha contraído con su actual empleador, o bien, la asunción por el inductor de las indemnizaciones pactadas derivadas del incumplimiento de una cláusula de no competencia contenida en el contrato de trabajo⁴⁷.

En relación con lo anterior, se debe mencionar que el mero aprovechamiento del incumplimiento del contrato por el trabajador, infracción en la cual no medió inducción por un tercero —puesto que el dependiente ya había decidido *ex ante* no observar lo pactado—, no se considera una práctica desleal. En tal caso, el primer empleador deberá ejercer las acciones derivadas del vínculo laboral, pero únicamente respecto del contratante infractor⁴⁸.

La segunda condición que debe cumplirse es que la inducción debe dirigirse a producir la violación por el trabajador de una obligación esencial derivada de la relación laboral, como lo es la negativa a prestar sus servicios, la infracción a una obligación de exclusividad o una cláusula de no competencia postcontractual⁴⁹.

Una tercera exigencia, cuya determinación ha resultado ser más dificultosa por la doctrina, se refiere a si el sujeto inductor en la comisión de esta conducta debe actuar a título de dolo o de culpa. En tal sentido, resulta evidente que solo procedería la condena de esta práctica en la medida en que el inductor tiene un saber específico de la existencia del contrato y de los deberes básicos de la otra parte que tienda para que los incumpla. Ahora bien, ese mero conocimiento no resulta ser suficiente, sino que para la doctrina se requiere la presencia de un elemento subjetivo específico por parte del agente infractor⁵⁰.

A modo de resumen, en el derecho alemán la captación de empleados de un competidor es en principio lícita, amparada en la libertad de trabajo y la libre competencia. Sin embargo, se torna desleal

⁴⁵ KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.107.

⁴⁶ PIPER (1990) p. 647.

⁴⁷ OHLY y SOSNITZA (2023) § 4, Rn. 4/28.

⁴⁸ HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 338; KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.109. Se advierte que en algunas ocasiones es difícil distinguir, por razones probatorias, la inducción del aprovechamiento del incumplimiento ajeno, vid. FEZER *et al.* (2016) § 4, Rn. 53.

⁴⁹ FEZER *et al.* (2016) § 4, Rn. 51; HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 336.

⁵⁰ HARTE-BAVENDAMM y HENNING-BODEWIG (2021) § 4, Rn. 337; OHLY y SOSNITZA (2023) § 4, Rn. 4/28a. Para cierta doctrina moderna, la sanción de esta conducta de inducción no debe gravitar en la faz subjetiva del tercero que ha alentado a una de las partes a incumplir sus deberes, por todos: KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.108b.

cuando el reclutador persigue propósitos ilícitos —como debilitar deliberadamente a un rival o apropiarse de sus secretos comerciales— o emplea medios reprobables, tales como el acoso, el engaño, la invasión de la esfera privada del trabajador o el abuso de una relación de confianza previa entre las empresas.

2.6.1 La captación de trabajadores en el derecho chileno: regla general y supuestos de deslealtad

Una vez que se ha revisado este ilícito desleal en el derecho alemán, corresponde indagar —utilizando las categorías de ese sistema jurídico como un marco teórico— cómo debería ser resuelta una de las interrogantes principales de este trabajo, a saber, si sería sancionable como un injusto desleal el supuesto consistente en que un empresario reclute a los dependientes de otro, en el cual no se pactó una cláusula de esta especie.

Para abordar esta interrogante, el análisis estará dividido en las siguientes partes. En la primera, se dilucidará cuál es la regla general dispuesta para el derecho chileno acerca de la captación de trabajadores ajenos. Acto seguido, en el segundo apartado, se establecerán los grupos de casos típicos de deslealtad, ya sea por su propósito o por el medio empleado en su ejecución. Por último, se entregará una posición acerca de si constituye un acto desleal la contratación de un trabajador que está sujeto a una cláusula de no competencia postcontractual, por parte de un rival directo del empleador afectado.

2.6.2 La regla general: la captación de trabajadores es una actividad lícita en el derecho chileno

Como se demostrará a continuación, en el derecho chileno —de igual forma que en Alemania— es plenamente lícito captar a los trabajadores que pertenecen a empresas competidoras a falta de una *cláusula no-poach* en contrario⁵¹. Ello se deduce de razones sistemáticas, de texto expreso y según lo extraído en la historia fidedigna del establecimiento de la LCD⁵².

En cuanto a los motivos sistemáticos, conforme se ha revisado *supra*, la defensa de la libre competencia —protegida por el D.L.211⁵³— es aplicable al mercado del trabajo. Por consiguiente, todos los intervinientes no deben sufrir interferencias para rivalizar en el suministro de activos como el talento humano, lo que acontecería si se restringiera la movilidad laboral mediante una prohibición de captación de los trabajadores de otro. De modo complementario, la Constitución chilena⁵⁴ garantiza la libertad de trabajo, la que consiste en la ausencia de impedimentos o limitaciones para buscar, escoger, obtener y ejercer cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícitos⁵⁵.

Además de los motivos que justifican la posición expuesta, se debe considerar que el legislador nacional, al momento de incorporar el ilícito de inducción al incumplimiento de un contrato ajeno —hipótesis en que históricamente se ha enjuiciado la captación desleal de dependientes de otro, como se ha visto *supra*—, de manera expresa no incluyó como sujetos susceptibles de ser inducidos a los trabajadores.

Es así que el artículo 4, letra f) de la LCD⁵⁶ prescribe: “En particular, y sin que la enumeración sea taxativa, se considerarán actos de competencia desleal los siguientes: (f) Toda conducta que persiga inducir a proveedores, clientes u otros contratantes a infringir los deberes contractuales contraídos con un

⁵¹ En el mismo sentido: CONTRERAS (2012) p. 86.

⁵² Ley 20.169, de 2007.

⁵³ Decreto Ley 211, de 1973.

⁵⁴ Constitución Política de Chile de 1980. Ver artículo 19, Nro. 16.

⁵⁵ IRURETA (2006) pp. 49-50.

⁵⁶ Ley 20.169, de 2007.

competidor”. Como se aprecia, se exhibe una omisión en la norma respecto a la persona de los trabajadores como víctimas de una incitación al incumplimiento contractual, a diferencia de lo dispuesto en las legislaciones de España y Colombia, las que fueron consideradas como fuentes materiales en la discusión legislativa de la LCD⁵⁷⁵⁸.

Esta supresión mencionada no es un mero descuido del legislador, sino que, como se aprecia de la historia fidedigna de la LCD⁵⁹, lo que se pretendió con esta exclusión era impedir afectar la libertad de trabajo y, de esa manera, facilitar la captación de talento entre las empresas, no quedando dudas, por tanto, de la licitud de tal comportamiento.

En tal sentido, la redacción original del artículo 4.º letra f), era la siguiente: “Se considera acto de competencia desleal toda conducta que persiga inducir a trabajadores, proveedores, clientes u otros contratantes a infringir los deberes contractuales contraídos con un competidor”⁶⁰. Sin embargo, en el posterior debate en la Comisión de Economía del Senado se resolvió eliminar a los trabajadores del ámbito de aplicación de este precepto, puesto que se consideró que debía imperar una legítima competencia entre los agentes económicos para que se disputen a los mejores profesionales⁶¹.

De esta manera, de los argumentos esgrimidos no cabe duda de que el reclutamiento de trabajadores pertenecientes a otro, inclusive efectuados por un competidor, es una actividad lícita para el derecho chileno. Tal criterio es ratificado por la jurisprudencia chilena, como se señala en forma expresa en la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, de 14 de marzo de 2019, que se pronuncia de forma favorable sobre la captación de un dependiente ajeno por un competidor⁶².

Con todo, esto no significa que la captación de trabajadores siempre deba ser calificada como una actividad lícita. Como se observará en las siguientes líneas, sí es posible que por la aplicación de la LCD⁶³

⁵⁷ Ley 20.169, de 2007.

⁵⁸ Sobre esta afirmación, en la historia fidedigna de la LCD se recoge en la exposición de motivos de la moción parlamentaria lo siguiente: “El presente proyecto ha tomado elementos de las leyes española, Argentina y colombiana, sobre la materia, notando entre ellas gran similitud en el desarrollo de algunas disposiciones.”, en BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2023) p. 4. La norma española es el artículo 14.1. de su ley de competencia desleal que dice: “Se considera desleal la inducción a trabajadores, proveedores, clientes y demás obligados, a infringir los deberes contractuales básicos que han contraído con los competidores.”, mientras que el artículo 17, inciso 1º de su ley del ramo de Colombia señala: “Se considera desleal la inducción a trabajadores, proveedores, clientes y demás obligados, a infringir los deberes contractuales básicos que han contraído con los competidores.”. Las similitudes de estas normas con el artículo 4, letra f) de la LCD son evidentes, de ahí que no puede soslayarse la circunstancia que en el precepto chileno se haya eliminado la referencia a los trabajadores como sujetos susceptibles de inducción. Un tratamiento exhaustivo de este ilícito en el derecho español: SIERRA y BERNET (2020), pp. 1-27.

⁵⁹ Ley 20.169, de 2007.

⁶⁰ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2023) p. 92.

⁶¹ Esta voluntad del legislador se hace visible en el siguiente pasaje de la historia fidedigna de la LCD: “La Comisión debatió especialmente respecto de la inclusión de los ‘trabajadores’, en esta norma, de forma tal que ella no obste a la legítima competencia entre las empresas por los mejores profesionales, y la posibilidad de hacer una oferta de trabajo, eventualmente ‘tentadora’, a un empleado de otra empresa. Cabe preguntarse qué ocurre con esta figura, si se considera inducción a incumplimiento contractual. (...) En consecuencia, la Comisión acordó eliminar de la norma propuesta la voz ‘trabajadores’”, en BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2023) pp. 109 y 110.

⁶² *Corrosión Integral y Tecnología Limitada con Inex Chile S.A.* (2019).

⁶³ Ley 20.169, de 2007.

se sancionen tales conductas cuando son realizadas para la persecución de propósitos reprobables, o bien, cuando en su ejecución se han empleado medios distantes de la buena fe que debe imperar en los mercados.

2.6.3 La captación de trabajadores que persigue propósitos desleales

Asentada la regla general sobre la validez de la práctica de reclutar dependientes ajenos en el derecho chileno, a continuación, se expondrán los casos típicos en que esta conducta se encuentra reñida con la competencia leal. Para ello, se seguirá la clasificación elaborada por el derecho alemán para este tipo de ilícitos, en la que se distingue la captación desleal atendiendo a los propósitos o los medios injustos utilizados por el infractor. Antes de avanzar con ello, es preciso indicar que, para la jurisprudencia chilena, en la represión de las prácticas desleales sancionables por la LCD⁶⁴ no se requerirá acreditar la presencia de un elemento subjetivo del agente infractor, ya sea a título de dolo o de culpa⁶⁵.

Por otro lado, a diferencia de legislaciones comparadas que de manera particular tipifican el ilícito de obstrucción deliberada a los competidores, la LCD⁶⁶, en su artículo 4.º, carece de un tipo especial para su castigo. Tal ausencia obliga a acudir de forma suplementaria al artículo 3º de la LCD,⁶⁷ que contempla la denominada cláusula general de competencia desleal⁶⁸.

De esta manera, recurriendo al artículo 3.º, se sostiene que uno de los supuestos de captación de trabajadores susceptible de calificarse como desleal sería aquel que tenga como objetivo obstaculizar a un competidor⁶⁹. Ahora bien, como lo que debe acreditarse para el castigo de este comportamiento es que ha estado guiado con el propósito principal de debilitar la capacidad competitiva de un rival, de forma similar a lo dicho en el derecho alemán, no es posible fijar *ex ante* reglas precisas para su condena, sino que es necesario acudir a las circunstancias fácticas del caso concreto sometido a la decisión del tribunal.

Sin embargo, se considera que es demostrativa de una finalidad de este tipo que la captación se dirija de forma selectiva a los dependientes que sean indispensables para la marcha de la compañía afectada, cuya sustitución resulte particularmente difícil, por lo que su partida la pone en peligro. Además, se presume una voluntad de esta naturaleza cuando esta actividad carece de una motivación económica específica, puesto que la demandada no requería de dichos trabajadores en su organización para su correcto funcionamiento, o bien disponía de alternativas equivalentes en el mercado⁷⁰. Asimismo, otro elemento a considerar en este tipo de maniobras obstruccionistas es la simultaneidad temporal en la captación de trabajadores del rival que pone en riesgo su continuidad⁷¹. Finalmente, un indicio de una estrategia dirigida a debilitar o excluir al competidor se puede exhibir en la asunción por el captador de las futuras

⁶⁴ Ley 20.169, de 2007.

⁶⁵ En el ámbito de la jurisprudencia se ha asentado esta posición en diversas sentencias de la Corte Suprema: *Parfums Christian Dior con Garment Perfumes S.A.* (2015); *Loreal Chile S.A. con Prater S.A.* (2016); *Inversiones Magallanes SpA con Inmobiliaria e Inversiones Mall Plaza de Los Ríos Limitada* (2021); *Don Hugo Sociedad Anónima con Zedan y Otros* (2022); *Natural Oils S.A con Biotecnología e Innovación Limitada y Otro* (2025). Sobre esta cuestión, que es debatida en la doctrina chilena, BERNET (2014) pp. 434-452.

⁶⁶ Ley N° 20.169, de 2007.

⁶⁷ Ley N° 20.169, de 2007. Ver artículo 3º.

⁶⁸ Sobre la función de la cláusula general como norma supletoria o de cierre del sistema: BERNET (2025) p. 158.

⁶⁹ Sobre los fundamentos del castigo a los actos de obstaculización como actos desleales: BUSTAMANTE y URRUTIA (2007) p. 78; BERNET (2025) p. 184.

⁷⁰ En el derecho español se estiman estos criterios de deslealtad: GARCÍA (2008) p. 359 y PETIT (2009) p. 251, como también en el derecho francés: LECOURT (2013) p. 49 y en el derecho argentino: CABANELLAS *et al.* (2014) p. 621.

⁷¹ Este criterio es destacado en el derecho francés, BURST (1993) p. 84.

indemnizaciones cuantiosas a las que puedan ser condenados los trabajadores reclutados, en virtud de infracciones a compromisos *postcontractuales* contraídos con su anterior empleador, como sería un deber de confidencialidad.

En el ámbito de la jurisprudencia, si bien todavía no existen pronunciamientos específicos sobre la materia, sí es posible extraer algunos criterios al efecto. En tal sentido, a modo de consideración incidental, se ha mencionado que una práctica de este tipo debería recaer en trabajadores que tengan la calidad de esenciales o que su presencia sea indispensable para el funcionamiento de la empresa⁷², o que se está ante una intervención continua o sistemática, despojando a la afectada de una parte significativa de una de sus divisiones o sectores, como es su fuerza de venta⁷³.

A continuación, otro de los supuestos que se estima como desleales por el propósito que se persigue por el infractor es el reclutamiento de trabajadores de un rival a fin de sustraer sus secretos comerciales⁷⁴. A diferencia del caso anterior, la jurisprudencia se ha pronunciado de manera favorable en el reconocimiento de este tipo de ilicitud. Así, en la sentencia de la Corte Suprema, de 20 de septiembre de 2018, se condenó a la demandada que accedió a secretos empresariales vitales para el funcionamiento de su competidora directa a través de uno de sus trabajadores, el cual, antes de darse de baja de su empleo en la afectada, realizó una copia de una planilla con información estratégica de la actora, la que almacenó en un pendrive y la remitió vía correo electrónico a la demandada⁷⁵.

Ahora bien, de manera similar a lo expuesto *supra* para el derecho alemán, la sanción de esta clase de comportamientos no es fácil en la *praxis* en el ordenamiento chileno, puesto que la ley y⁷⁶ la jurisprudencia⁷⁷ disponen que no se debe castigar a un trabajador que en su nueva posición laboral utiliza los conocimientos y habilidades que ha adquirido en el conocimiento lícito de un secreto empresarial, al que accedió en su anterior cargo o función desarrollada a favor de un distinto empleador. Como se puede comprender, el deslinde entre el secreto comercial que le pertenece a su titular y los conocimientos que forman parte intrínseca de un dependiente no es una tarea fácil de resolver ante un caso concreto, aunque es posible acudir a ciertas directrices dadas por la doctrina al efecto⁷⁸.

2.6.4 La captación de trabajadores a través de medios desleales

En lo relativo a los supuestos de reclutamiento de trabajadores cuya deslealtad viene dada porque es realizada a través de medios o métodos especialmente reprobables, nuevamente en este extremo, para el derecho chileno, se tiene que acudir para su eventual sanción a la cláusula general de competencia desleal del artículo 3.º de la LCD⁷⁹, ante la ausencia de tipos especiales al efecto.

En tal sentido, la primera de las hipótesis que se considera que sería sancionable bajo esta norma sería aquella en que la contratación de un dependiente de un rival se obtuvo mediante cualquier práctica

⁷² *Importadora Automarco S.A. con Importadora Maver Limitada* (2015).

⁷³ *JJD Comunicaciones Ltda. con Comercializadora y Distribuidora Virgo Limitada* (2024).

⁷⁴ CONTRERAS (2012) p. 130. De manera común se considera como desleal este comportamiento en el derecho comparado, en España: MASSAGUER (1999) p. 415; en Francia: TOPORKOFF (2010) p. 149, o en Italia: SIGNORINI (2014) p.129.

⁷⁵ *Bioils SpA con Sociedad General Rendering Chile S.A.* (2018).

⁷⁶ Código Penal, de 1874. Ver artículo 284 quinquies.

⁷⁷ *Corrosión Integral y Tecnología Limitada con Inex Chile S.A.* (2019).

⁷⁸ BERNET y SIERRA (2024) pp. 91-99.

⁷⁹ Ley 20.169, de 2007.

que menoscaba su libertad de elección, como lo es el acoso, la presión indebida, la invasión excesiva a su privacidad, el engaño y otras circunstancias análogas⁸⁰.

De esta manera, si un trabajador renuncia a su empleo y acto seguido acepta una oferta laboral de este competidor motivado por aseveraciones falsas que este le ha formulado, como puede ser la futura insolvencia de su anterior empleador, entonces tal comportamiento puede ser calificado como una captación desleal. Tal acto debe ser sancionable no solo por ser una afectación evidente a la libertad de trabajo del dependiente tentado, sino que, además, puesto que toda posición de mejora que es obtenida por un competidor en el mercado debe basarse en sus propios méritos o esfuerzos, y no a través de conductas que falseen la competencia⁸¹.

Un segundo supuesto de captación desleal de trabajadores, atendiendo a los medios empleados por el infractor, tiene lugar cuando esta actividad es desarrollada por este al interior de la compañía afectada en colaboración con algunos de los dependientes de la víctima de tal acto⁸². Ahora bien, para que esta captación oculta ejecutada de forma concertada sea sancionable, deberá ser de tal entidad que desorganice de forma significativa al competidor afectado⁸³.

La deslealtad en este caso estará motivada por la represión de cualquier ventaja ilegítima obtenida por un agente del mercado a costa de sus competidores, puesto que en esta hipótesis en particular la captación realizada por el infractor se efectúa interviniendo en el seno de la organización de la afectada, usando sus medios materiales y humanos, lo cual probablemente irá acompañado de la sustracción de información confidencial para arrebatarle a sus clientes⁸⁴.

Una tercera hipótesis de captación desleal de trabajadores que corresponde tratar es aquella que se identifica en la doctrina alemana como el abuso cometido por una de las partes con relación a otra dentro de una relación de confianza, que puede tener como origen tratativas preliminares en vistas a celebrar un contrato principal, o bien, por la suscripción de un instrumento de esta naturaleza.

Al parecer, este exclusivo comportamiento de contratación, si tuviera lugar, no sería castigable de conformidad a la LCD⁸⁵, lo cual no obsta a que respecto de tal conducta puedan ser ejercidas las acciones propias del derecho común⁸⁶.

Lo anterior se debe a dos razones.

La primera es que, si entre las partes en conflicto hubo un contrato entre ellas, no será procedente por tal razón que se acuda a resolver tal controversia acudiendo a la LCD⁸⁷, puesto que este es un estatuto

⁸⁰ Se considera desleal esta conducta en el derecho italiano: GHIDINI (1999) p. 337; en el derecho español: MASSAGUER (1999) pp. 413 y 414; en el derecho argentino: CABANELLAS *et al.* (2014) p. 620.

⁸¹ BERNET (2025) p. 169.

⁸² Se sanciona esta práctica desleal de forma similar en el derecho argentino: CABANELLAS *et al.* (2014) p. 621, y en el derecho español: PALAU (2020) p. 63.

⁸³ En este extremo seguimos lo dicho en el derecho alemán: KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.109a).

⁸⁴ BERNET (2025) p. 187.

⁸⁵ Ley 20.169, de 2007.

⁸⁶ Esa tesis se expresa en el derecho alemán por KÖHLER *et al.* (2025) § 4 Rn. 4.110. De forma adicional a las acciones del derecho común, el afectado podría ejercer las acciones de los regímenes especiales, como es el derecho de la propiedad industrial, si con ocasión de unas tratativas preliminares se hubiese cometido por una de las partes respecto de la otra el ilícito de violación de secreto comercial.

⁸⁷ Ley 20.169, de 2007.

extracontractual por naturaleza⁸⁸. En tal sentido, la deslealtad nace de la contravención por el autor de deberes generales de conducta impuestos por la ley, y no por el quebrantamiento de una relación contractual que vincule a la persona que realiza tal comportamiento con aquella a cuyos intereses afecta⁸⁹. Lo dicho ha sido refrendado por la doctrina⁹⁰ y la jurisprudencia chilena⁹¹.

El segundo motivo que esgrimimos es que este régimen especial no tiene por propósito conceder una protección reforzada a los créditos nacidos de relaciones jurídicas de derecho privado, sino otorgar amparo a los intereses legítimos de todos los intervinientes en el mercado, que sean lesionados o puestos en peligro por un acto de competencia desleal; de ahí que cualquier pretensión alejada de tales fines — como sería una reclamación de tono contractual— debe ser desestimada por no estar inserta dentro del ámbito de protección de la norma⁹².

De modo complementario, en el evento que se intente obtener una cautela judicial por una supuesta infracción a las tratativas preliminares, tales acciones se regularán por el estatuto general de la responsabilidad aquiliana⁹³ y no por la LCD⁹⁴, siendo de todas formas dificultoso desentrañar cuál sería la base normativa en que se asentaría una tutela de esta naturaleza en el derecho chileno, materia que por su profundidad requiere de una investigación separada a este estudio⁹⁵.

Ahora bien, ya sea que entre las partes se hayan relacionado en sede de negociaciones iniciales, o bien hayan suscrito un contrato definitivo, ello no impide de manera absoluta que puedan eventualmente acudir a la LCD⁹⁶ para fundar una pretensión de tutela diversa, pero ello solo tendrá lugar si se añaden otras circunstancias adicionales —distintas del ilícito aquiliano o contractual— que tiñan la conducta de desleal, ya sea por ser estas en sí mismas conductas encuadrables como un tipo especial descrito en el artículo 4.º de la LCD⁹⁷, o bien, porque puedan ser subsumidas dentro de la cláusula general de competencia desleal, tal como ocurre con la captación de trabajadores de otro realizada con fines obstruccionistas⁹⁸.

Por último, corresponde resolver un asunto pendiente en este texto, esto es, si la inducción por un tercero al incumplimiento de las obligaciones contraídas por un trabajador de un competidor sería sancionable por la LCD⁹⁹. En particular, interesa indagar si este agente económico cometería o no un

⁸⁸ Por todos: CORRAL (2013) p. 331.

⁸⁹ MASSAGUER (1999) p. 151; PALAU (2020) p. 60.

⁹⁰ REVECO y PADILLA (2017) pp. 375-386.

⁹¹ *Prolam Young & Rubian S.A. con Juan Schwencke Saint Jean* (2014) y *Laboratorios Andrómaco S.A. con Aguas Danone Chile S.A.* (2016). Aunque Ubilla sostiene que sobre este punto existirían dos líneas contrapuestas en los tribunales chilenos, y en la que una de ellas sería que la presencia de un contrato entre las partes no inhabilitaría a una de ellas a invocar la LCD a su favor, mientras que la otra postura deniega tal posibilidad. Esta opinión se recoge en UBILLA (2022) pp. 60-66.

⁹² Ley 20.169, de 2007. Ver artículo 1º.

⁹³ CORRAL (2013) p. 39; BARROS (2020) p. 1115.

⁹⁴ Ley 20.169, de 2007.

⁹⁵ Sobre los inconvenientes para encontrar una base normativa en la responsabilidad civil extracontractual en el ámbito de las tratativas preliminares, por todos: ZULUAGA (2019) pp. 112-130.

⁹⁶ Ley 20.169, de 2007.

⁹⁷ Ley 20.169, de 2007. Ver artículo 4º.

⁹⁸ Mismo criterio seguido en el derecho español: GARCÍA (2008) p. 115. En la jurisprudencia se reconoce esta posición en sentencias de la Corte Suprema: *Parfums Christian Dior con Garmont Perfumes S.A.* (2015); *Vargas Ruiz Tagle Juan Ignacio con Enroll SpA* (2022).

⁹⁹ Ley 20.169, de 2007.

ilícito desleal por la sola circunstancia de contratar a un dependiente de un rival, que a su vez se encuentra obligado por una cláusula de no competencia *postcontractual* suscrita con su empleador afectado¹⁰⁰. Esta cuestión será resuelta en el apartado siguiente.

2.6.5 La captación de un trabajador sometido a una cláusula de no competencia *postcontractual*

A pesar de que en este estudio se ha adelantado parcialmente la respuesta a esta interrogante, se estima para un mejor entendimiento de esta propuesta, volver sobre ciertos aspectos formulados previamente. En tal sentido, en la LCD¹⁰¹, la conducta destinada a reprimir la interferencia en un contrato ajeno se encuentra reglamentada en su artículo 4, letra f)¹⁰², y por ello debería ser la norma aplicable a la hipótesis fáctica en que un tercero competidor incita a un trabajador de su rival a infringir sus deberes derivados del contrato de trabajo, en particular una prohibición de competencia pactada que entrase en vigor extinguido el vínculo laboral.

Ahora bien, ya se ha revisado, que el legislador chileno —apartándose del derecho comparado en este sentido— excluyó de forma expresa en el artículo 4.º, letra f) de la LCD¹⁰³ que un trabajador pudiese ser susceptible de ser inducido a infringir sus deberes contractuales, por lo cual, en atención a esa voluntad clara de la ley, no sería posible desatender su tenor literal. Por consiguiente, ante la ausencia de una tipificación especial al efecto, la contratación de este dependiente afecto a este deber no sería considerada un comportamiento desleal, siendo independiente en tal calificación la circunstancia fáctica de si el nuevo empleador sabía o debía saber la existencia de esta cláusula de no competencia que resulta ser incompatible con este reclutamiento.

Acerca de esta problemática, la escasa jurisprudencia todavía no permite avizorar una línea clara sobre la materia.

Así, en sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, de 17 de junio de 2019, en la cual se discutió el ámbito de aplicación del artículo 4.º letra f) de la LCD¹⁰⁴, se rechazó la demanda, por considerar, entre otros motivos, que este precepto no era aplicable a extrabajadores, sino de manera exclusiva a los sujetos descritos en el mismo, como son los proveedores, clientes u otros contratantes análogos¹⁰⁵. De manera opuesta, en sentencia de 7 de julio de 2025, la Corte de Apelaciones de Santiago condenó a la demandada por inducir del incumplimiento de los deberes de confidencialidad y no competencia a que se sometían trabajadores de la actora, fundando tal decisión en el artículo 4, letra f) de la ley, no conteniéndose en tal decisión una fundamentación normativa respecto a las razones por las cuales la norma mencionada le resultaría aplicable a los dependientes de la afectada¹⁰⁶.

Ante este dilema, al parecer, la regla que debería seguirse es que la mera contratación por un competidor de un trabajador, que por ese acto viola una cláusula de no competencia *postcontractual*

¹⁰⁰ Para el análisis de esta cuestión en este texto se presupone que la cláusula de no competencia *postcontractual* contenida en el contrato de trabajo observa todos los requisitos de validez que al efecto ha indicado la doctrina: SIERRA (2014) pp. 109-156.

¹⁰¹ Ley 20.169, de 2007.

¹⁰² Similar posición en: CONTRERAS (2012) p. 126; BANFI (2013) p. 280; PIZARRO (2023) p. 150.

¹⁰³ Ley 20.169, de 2007. Ver artículo 4º, letra f).

¹⁰⁴ Ley 20.169, de 2007.

¹⁰⁵ *Central de Restaurantes Aramark Ltda. con Compass Catering y Servicios Chile Ltda. y Otros* (2019).

¹⁰⁶ *Industrial Support Company Ltda. con Servicios en Accionamiento y Control Automático SpA* (2025), la que fue confirmada por sentencia de la Corte Suprema (2025), al desestimarse el recurso de casación en el fondo por manifiesta falta de fundamento.

incorporada en un contrato válido, no debe ser calificada por ese solo acto como una práctica desleal sancionable a la luz del artículo 4.º letra f) de la LCD¹⁰⁷.

Ello no solo por los motivos de texto y de carácter histórico señalados, sino que, además, por consideraciones ancladas en la seguridad jurídica y en la finalidad expresa de la ley. Es necesario recordar que el legislador fue especialmente cuidadoso en la descripción de los tipos especiales contenidos en el artículo 4. En efecto, resulta manifiesto que su intención preferente fue, más que reprimir ciertos actos, delinear con la mayor prolijidad posible los elementos estructurales de las conductas típicas desleales, de modo que no serían sancionables aquellas prácticas que no se subsuman en forma íntegra en la descripción normativa¹⁰⁸.

No debe olvidarse que en la construcción del tipo especial del artículo 4º, letra f) de la LCD¹⁰⁹, la exclusión de la expresión “trabajadores” fue motivo de una decisión de política económica vinculada al mercado laboral, de ahí que resultaría contrario a tales fines desconocer el texto expreso de la ley.

A su vez, ante la imposibilidad de considerar como desleal el comportamiento examinado conforme al tenor del artículo 4.º letra f) de la LCD¹¹⁰, cabe indicar que tampoco podría calificarse como tal por medio de la aplicación supletoria de la cláusula general del artículo 3.º de la ley. Sobre lo dicho, es necesario subrayar que solo es lícito acudir a esta norma de cierre del sistema respecto de aquellas conductas que no se encuadran dentro de los tipos especiales del artículo 4.º de la LCD¹¹¹, lo que en la hipótesis examinada no tiene lugar¹¹².

En otras palabras, si un supuesto fáctico se encasilla en la descripción de uno de los tipos especiales del artículo 4.º de la LCD¹¹³, el control de su deslealtad deberá realizarse de forma exclusiva bajo tal prescripción normativa. De esta suerte, no resulta lícito que el intérprete, ante una conducta que resulta atípica conforme a la redacción del tipo específico, recurra de forma complementaria a la cláusula general en búsqueda de una deslealtad añadida.

De esta manera, volviendo al asunto planteado, se ha demostrado que el artículo 4.º letra f), de la LCD,¹¹⁴ que contempla el ilícito especial de inducción al incumplimiento de un contrato ajeno, no dispone como sujeto objeto de inducción a los trabajadores. A partir de lo anterior, se concluye que el comportamiento objeto de nuestro análisis no podría ser calificado como desleal, lo que no significa que se sugiera que este tipo de inducción al incumplimiento de un contrato de trabajo no puede ser perseguido acudiendo a las reglas del derecho común, materia que por su envergadura es propia de otro estudio separado¹¹⁵.

¹⁰⁷ Ley 20.169, de 2007. Ver artículo 4º, letra f).

¹⁰⁸ BERNET (2014) p. 457.

¹⁰⁹ Ley 20.169, de 2007.

¹¹⁰ Ley 20.169, de 2007.

¹¹¹ Ley 20.169, de 2007.

¹¹² De manera uniforme la Corte Suprema ha destacado el carácter de regla supletoria de la cláusula general del artículo 3º de la LCD con relación a los tipos especiales: *Loreal Chile S.A. con Prater S.A.* (2016); *Inversiones Magallanes SpA con Inmobiliaria e Inversiones Mall Plaza de Los Ríos Limitada* (2021); *Pasajebus SpA con Recorrido Latin America SpA* (2022).

¹¹³ Ley 20.169, de 2007.

¹¹⁴ Ley 20.169, de 2007.

¹¹⁵ Estudios sobre la interferencia del contrato ajeno en el derecho chileno de conformidad al derecho común: BANFI (2013) pp. 280-292; BARROS (2020) pp. 1104-1110; ALCALDE y BOETSCH (2021) pp. 653-659; PIZARRO (2023) pp. 149-152).

A modo de síntesis, en el derecho chileno la captación de empleados, por regla general, no es considerada un acto de competencia desleal. Sin embargo, es posible castigar ciertas formas de contratación de dependientes de otros, en la medida en que sean ejecutadas en virtud de propósitos o medios reñidos con la buena fe. Finalmente, distanciándose de los ordenamientos comparados, en el derecho chileno, la mera contratación por un competidor de un trabajador que, por ese acto, infringe una cláusula de no competencia *postcontractual*, no es una conducta desleal¹¹⁶, lo que no implica que, si esa captación lleva envuelta otras circunstancias teñidas de deslealtad, como la sustracción de secretos, no pueda ser calificada como un injusto desleal al amparo del artículo 3° de la LCD¹¹⁷.

3 Conclusiones

El propósito de esta investigación fue determinar la licitud de la conducta consistente en la captación de trabajadores ajenos por parte de un competidor. Para ello, se adoptó como hipótesis central que este comportamiento es, en principio, lícito, a menos que constituya un incumplimiento contractual entre las empresas implicadas, o bien que el acto ejecutado por el captador sea constitutivo de un ilícito desleal sancionado por la LCD.

Respecto del reclutamiento de trabajadores dependientes de otra parte como un ilícito contractual, se sostuvo que la validez de las cláusulas de no captación está sujeta a exigentes requisitos tanto en el derecho comparado como en el chileno. En efecto, dichos pactos solo resultan aceptables como restricciones accesorias a un contrato principal, siempre que cumplan con los criterios de necesidad, proporcionalidad y limitación temporal. A ello se suma una precisión relevante en el ámbito chileno: únicamente serían válidas las estipulaciones que sancionan las captaciones activas, quedando excluidas aquellas de carácter pasivo, en las que el trabajador decide libremente postular a una oferta pública de empleo realizada por alguna de las partes contratantes.

En relación con la captación de trabajadores considerada como acto de competencia desleal, y conforme a la doctrina desarrollada por el derecho alemán, se sostiene que esta práctica resulta en principio legítima, aunque puede ser objeto de sanción cuando se lleve a cabo mediante fines o recursos contrarios a la buena fe. Entre los objetivos reprochables se destacan la intención de obstaculizar o eliminar a un competidor, así como la captación dirigida a apropiarse de sus secretos empresariales. En cuanto a los medios inadmisibles, se incluyen el hostigamiento, el engaño y la presión indebida ejercida sobre el trabajador en el proceso de reclutamiento.

Por último, el derecho chileno se distancia del derecho comparado en un aspecto relevante: la mera contratación de un trabajador que se encuentra sujeto a una cláusula de no competencia *postcontractual* no constituye un acto de competencia desleal. Ello se debe a que el legislador chileno, al incorporar el ilícito de incitación al incumplimiento de un contrato ajeno en el artículo 4.°, letra f) de la LCD, excluyó expresamente a los trabajadores como sujetos susceptibles de inducción, apartándose deliberadamente de los modelos normativos comparados que se utilizaron como fuentes materiales al efecto. Lo anterior no significa que, si esa captación lleva envuelta otras circunstancias teñidas de deslealtad, como la

¹¹⁶ Se califica como desleal este comportamiento, en el derecho francés: LE TOURNEAU (2006) p. 238; en el derecho español: MASSAGUER (1999) p. 410.

¹¹⁷ Ley 20.169, de 2007.

obstrucción deliberada a un competidor, no pueda ser calificada como un injusto desleal al amparo del artículo 3.º de la LCD.

Reseña de los autores:

Manuel Antonio Bernet Páez: Abogado, Doctor en Derecho por la Universidad de los Andes. Profesor de Derecho Comercial de la Universidad de los Andes. Correo electrónico: mbernet@uandes.cl. Dirección postal es Avenida Monseñor Álvaro del Portillo 12455, Las Condes, Santiago, Chile.

Alfredo Sierra Herrero: Abogado, Doctor en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela, España. Profesor de Derecho Laboral de la Universidad de los Andes, Chile. Correo electrónico: asierra@uandes.cl. Dirección postal es Avenida Monseñor Álvaro del Portillo 12455, Las Condes, Santiago, Chile.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Los autores han participado en la redacción del trabajo y análisis de los documentos.

Fuente de financiamiento:

Este trabajo forma parte del Proyecto Fondecyt Regular N.º 1240224 “La cláusula general de competencia desleal. Propuesta de integración mediante casos típicos y su aplicación a nuevas formas de comercialización”, del que el coautor Manuel Bernet Páez es investigador responsable.

Referencias bibliográficas

- ALCALDE, Enrique y BOETSCH, Cristián (2021): *Teoría General del Contrato. Doctrina y Jurisprudencia* (Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile). Disponible en: <https://www.editorialmetropolitana.cl/producto/teoria-general-del-contrato-doctrina-y-jurisprudencia-2-tomos/>. [Fecha de consulta: 9 de febrero de 2026].
- ARESU, Alessio, ERHARTER, Dominik y RENNER-LOQUENZ, Brigitta (2024): “Antitrust in Labour Markets”. En *Competition Policy Brief*, N° 2, pp. 1-7. Disponible en: https://competition-policy.ec.europa.eu/document/download/adb27d8b-3dd8-4202-958d-198cf0740ce3_en_> [Fecha de consulta: 9 de febrero de 2026].
- BANFI, Cristián (2013): *Responsabilidad civil por competencia desleal. Estudio del derecho chileno y comparado* (Santiago de Chile, Legal Publishing).
- BARROS, Enrique (2020): *Tratado de Responsabilidad Extracontractual* (Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile). Disponible en: https://books.google.com/cu/books/about/Tratado_de_responsabilidad_extracontract.html?id=5rGyGQAACAAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y [Fecha de consulta: 9 de febrero de 2026].

- BERNET, Manuel (2025): “La cláusula general de competencia desleal en Chile y su integración mediante casos típicos”. En *Revista Iberoamericana de la Propiedad Intelectual*, N° 23, pp. 153-196. Disponible en: < <https://ojs.austral.edu.ar/ripi/article/view/1932> > [Fecha de consulta: 9 de febrero de 2026].
- BERNET, Manuel (2014): *La presentación comercial en el derecho de la competencia desleal. Evolución en el Derecho Comparado y su protección en Chile* (Santiago de Chile, Legal Publishing). Disponible en: < <https://investigadores.uandes.cl/es/publications/la-presentaci%C3%B3n-comercial-en-el-derecho-de-la-competencia-desleal/> > [Fecha de consulta: 9 de febrero de 2026].
- BERNET, Manuel y SIERRA, Alfredo (2024): “La experiencia y conocimiento de los trabajadores como límite al secreto comercial”. En *Revista Iberoamericana de la Propiedad Intelectual*, N° 21, pp. 63-103. Disponible en: < <https://ojs.austral.edu.ar/ripi/article/view/1545/> > [Fecha de consulta: 9 de febrero de 2026].
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2023): *Historia de la Ley N° 20.169*. Disponible en: <<https://www.bcn.cl/historiadelailey/nc/historia-de-la-ley/5425/>> [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2026].
- BURST, Jean-Jacques (1993): *Concurrence déloyale et parasitisme* (Paris, Dalloz). Disponible en: <<https://www.gouache.fr/services/concurrence-deloyale-et-parasitaire/>> [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2026].
- BUSTAMANTE, José Manuel y URRUTIA, Enrique (2007): “Competencia desleal: Inducción al incumplimiento de contratos y ejercicio manifiestamente abusivo de acciones judiciales”. En GONZÁLEZ, Marco Antonio (ed.). *Competencia desleal: análisis crítico y elementos para la aplicación de la Ley N° 20.169, de 2007* (Santiago de Chile, Universidad de los Andes), pp. 73-83. Disponible en: <<https://vlex.cl/source/competencia-desleal-analisis-critico-y-elementos-para-la-aplicacion-de-la-ley-n-20-169-de-2007-21288/>> [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2026].
- CABANELLAS, Guillermo, PALAZZI, Pablo, SÁNCHEZ, Andrés y SEREBRINSKY, Diego (2014): *Derecho de la Competencia Desleal* (Buenos Aires, Heliasta).
- CHRIQUI-GUIOT, Olivia (2026): “The Autorité de la concurrence fines four companies in the engineering, technology consulting, and IT services sectors for entering into anticompetitive no-poach agreements (France)”. En *Journal of European Competition Law & Practice*, N° 0, pp. 1-6.
- CONTRERAS, Óscar (2012): *La competencia desleal y el deber de corrección en la ley chilena* (Santiago de Chile, Ediciones Universidad Católica de Chile). Disponible en: <<https://www.jstor.org/stable/j.ctt15hvttk/>> [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2026].
- CORRAL, Hernán (2023): *Curso de Derecho Civil. Obligaciones* (Santiago de Chile, Legal Publishing). Disponible en: <<https://libromar.cl/derecho-civil/3872-curso-de-derecho-civil-obligaciones.html/>> [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2026].
- CORRAL, Hernán (2018): *Curso de Derecho Civil. Parte General* (Santiago de Chile, Legal Publishing). Disponible en: <<https://libromar.cl/derecho-civil/3385-curso-de-derecho-civil-parte-general.html>> [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2026].

- CORRAL, Hernán (2013): *Lecciones de Responsabilidad Civil Extracontractual* (Santiago de Chile, Legal Publishing). Disponible en: <https://www.bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay/alma991003583369703936/56UDC_INST:56UDC_INST> [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2026].
- DIEZ, Fernando (2024): *Las prácticas anticompetitivas en el Derecho español: arts. 1, 2 y 3 de la Ley de Defensa de la Competencia* (Barcelona, Atelier). Disponible en: <<https://www.dykinson.com/libros/las-practicas-anticompetitivas-en-el-derecho-espanol-arts-1-2-y-3-de-la-ley-de-defensa-de-la-competencia-9791387543037/>> [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2026].
- DIVISIÓN DE FUSIONES DE LA FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA (2021): Informe de aprobación de la Adquisición de control en Red de Televisión Chilevisión S.A. por parte de Viacom Camden Lock Limited. Rol FNE F276-2021. Disponible en: <https://www.fne.gob.cl/wp-content/uploads/2021/07/inap_F276_2021.pdf> [Fecha de consulta: 9 de febrero de 2026].
- DRORY, Danielle y MARINESCU, Ioana (2023): “The law and economics of no poach agreements”. En *Concurrences*, N° 4, pp. 5-9. FEZER, Karl Heinz,
- BÜSCHER, Wolfgang y OBERGFELL, Eva (2016): *Lauterkeitsrecht: Kommentar zum Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)* (München, Beck). Disponible en: <<https://beck-online.beck.de/Home>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- GARCÍA, Rafael (2008): *La Ley de Competencia Desleal* (Cizur Menor, Aranzadi). Disponible en: <<https://www.casadellibro.com/libro-ley-de-competencia-desleal/9788483558423/1237506?srsId=AfmBOore5FLXEjBvhzz3L1geIFIVAw7gVmVpF2wWXIgoSsInsMUWYaOs>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- GHIDINI, Gustavo (1999): *Della concorrenza sleale* (Milano, Giuffrè). Disponible en: <<https://www.abebooks.com/concorrenza-sleale-Artt-2598-2601-GHIDINI-Gustavo/32203140951/bd>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- GÖNENÇ, Gürkaynak, GÜNER, Ayşe y ÖZKANKLI, Ceren (2013): “Competition Law Issues in the Human Resources Field”. En *Journal of European Competition Law & Practice*, N° 4, pp. 201-214. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3164251> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- GONZÁLEZ, Sergio (2016): *La nulidad de los negocios restrictivos de la competencia* (Madrid, Marcial Pons). Disponible en: <<https://www.marcialpons.es/libros/la-nulidad-de-los-negocios-restrictivos-de-la-competencia/9788491230670/>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- HARTE-BAVENDAMM, Henning y HENNING-BODEWIG, Frauke (2021): *Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb* (München, Beck). Disponible en: <<https://beck-online.beck.de/Home>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- HOCHSTADT, Eric y PAPAS, Nicholas (2020): “Restrictions on Employee Change of Jobs: Antitrust Challenges to ‘Non-Compete’ and ‘No-Poach’ Clauses”. En *ABA Journal of Labor and Employment Law*, N° 34, pp. 253-266.

- IRURETA, Pedro (2006): *Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 No 16 de la Constitución chilena* (Santiago de Chile, Universidad Alberto Hurtado).
- KÖHLER, Helmut, FEDDERSEN, Jörn, ALEXANDER, Christian, ODÖRFER, Bernd y SCHERER, Inge (2025): *Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb* (München, Beck). Disponible en: <https://beck-online.beck.de/Home>. > [Fecha de consulta: 19 de octubre de 2025].
- KUHN, Tilman, MIMS, Kathryn, PHILLIPS, Jaclyn y SAKELLARIOU-WITT, Strati (2023): “Emerging insights on antitrust issues in labor markets: Growing international enforcer concern for worker welfare”. En *Concurrences*, N° 4, pp. 15-22.
- LE TOURNEAU, Philippe (2006): *La responsabilidad civil profesional* (Traducción de TAMAYO, Javier), (Bogotá, Legis). Disponible en: https://books.google.com.cu/books/about/La_responsabilidad_civil_profesional.html?hl=es&id=-3vzPQAACAAJ&redir_esc=y [Fecha de consulta: 19 de octubre de 2025].
- LECOURT, Arnaud (2013): *La concurrence déloyale* (Paris, L’Harmattan). Disponible en: https://books.google.com.cu/books/about/Concurrence_d%C3%A9loyale.html?id=WINZ0gEACAAJ&redir_esc=y [Fecha de consulta: 19 de octubre de 2025].
- MASSAGUER, José (1999): *Comentarios a la Ley de Competencia Desleal* (Madrid, Civitas). Disponible en: https://books.google.com.cu/books/about/Comentario_a_la_Ley_de_competencia_desle.html?id=1CXLvQEACAAJ&redir_esc=y [Fecha de consulta: 19 de octubre de 2025].
- OHLY, Ansgar y SOSNITZA, Olaf (2023): *Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb* (München, Beck). Disponible en: <https://beck-online.beck.de/Home>. > [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- PALAU, Felipe (2020): “Actos concretos de competencia desleal”. En BENEYTO, Killian (dir.). *Actos de Competencia Desleal y su Tratamiento Procesal* (Valencia, Tirant lo Blanch), pp. 17-70.
- PEÑAS, Benjamín (2025): “La Decisión de la Comisión Europea de 2 de junio de 2025 sobre el cártel Delivery Hero y Glovo (Food Delivery Services): primera vez que se sanciona el uso anticompetitivo de una participación minoritaria en una empresa competidora”. En *Revista de Derecho de la Competencia y la Distribución*, sección Comentarios de jurisprudencia, N° 37, pp. 1-16. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10509175> [Fecha de consulta: 1 de marzo de 2026].
- PETIT, María Victoria (2009): “Inducción a la infracción contractual”. En MARTÍNEZ, Fernando (dir.). *Comentario práctico a la Ley de Competencia Desleal* (Madrid, Tecnos), pp. 239-254. Disponible en: https://books.google.com.cu/books/about/Comentario_pr%C3%A1ctico_a_la_ley_de_compete.html?id=vixrPgAACAAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- PIPER, Henning (1990): “Zur Wettbewerbswidrigkeit des Einbrechens in fremde Vertragsbeziehungen durch Abwerben von Kunden und Mitarbeitern”. En *Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht*, pp. 643-650.

- PIZARRO, Carlos (2023): *Introducción a la Responsabilidad Civil* (Valencia, Tirant lo Blanch). Disponible en: <<https://editorial.tirant.com/cl/libro/introduccion-a-la-responsabilidad-civil-carlos-pizarro-wilson-9788411698719>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- POSNER, Eric (2021): *How Antitrust Failed Workers* (New York, Oxford University Press). Disponible en: <<https://academic.oup.com/book/41214>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- POSNER, Eric y ROBERTS, Sara (2023): “No-poach antitrust litigation in the United States”. En *Concurrences*, N° 4, pp. 10-14. Disponible en: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1121&context=law_and_economics_wp> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- POSNER, Eric y VOLPIN, Cristina (2023): “No-poach agreements: An overview of EU and national case law”. En *Concurrences*, Special Issue No-poach agreements, pp. 1-8. Disponible en: <<https://digitalcommons.law.scu.edu/facpubs/1022/>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- REUFELS, Martin (2001): “Die Abwerbung von Mitarbeitern durch Personalberater am Arbeitsplatz”. En *Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht*, pp. 214-220.
- REVECO, Ricardo y PADILLA, Ricardo (2017): “Primacía de las reglas del estatuto contractual, por sobre las normas de responsabilidad civil establecidas en la Ley de Competencia Desleal. Una tendencia jurisprudencial que se reitera”. En *Revista Chilena de Derecho Privado*, N° 28, pp. 375-386. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6677827>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- RODILLA, Carmen (2022): “Acuerdos no poach y derecho de la competencia”. En *La Ley Mercantil*, N° 87, pp. 1-27. Disponible en: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8247904>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- RODRIGUES, Ana Sofía (2023): “Foreword”. En *Concurrences*, N° 4, pp. 2-4.
- RODRIGUES, Ana Sofía, ROCHA, Marta y MOURA, Sónia (2024): “Anticompetitive Agreements in Labour Markets: a Survey of the most Recent Developments in EU Competition Law”. En *Journal of European Competition Law & Practice*, N° 15, pp. 141-149. Disponible en: <<https://academic.oup.com/jeclap/article-abstract/15/2/141/7571374?redirectedFrom=fulltext>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- RUBIO, Francisco (2025): “Determinación de la 'naturaleza del contrato' como eje de su interpretación e integración mediante parámetros”. En *Revista Chilena de Derecho*, vol. 52, N° 3, pp. 43-71. Disponible en: <<https://revistachilenadederecho.uc.cl/index.php/Rchd/article/download/96330/71784/303364>> [Fecha de consulta: 1 de marzo de 2026].
- SIERRA, Alfredo (2014): “La cláusula de no competencia postcontractual en el contrato de trabajo”. En *Ius et Praxis*, N° 2, pp. 109-156. Disponible en: <https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122014000200004&script=sci_arttext> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].
- SIERRA, Alfredo y BERNET, Manuel (2020): “La captación de trabajadores por un competidor del empleador”. En *Revista Trabajo y Derecho*, N° 67, pp. 1-27. Disponible en:

<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7581735>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

SIGNORINI, Claudia (2014): “Concorrenza sleale e pratiche commerciali scorrette”. En GHIDINI, Gustavo y CAVANI, Giovanni (eds.). *Lezioni di Diritto Industriale* (Milano, Giuffrè), pp. 111-146. Disponible en: <<https://studiolegaleadamo.it/concorrenza-sleale-e-pratiche-commerciali-scorrette/>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

STELLA, Serena (2025): “Tutela della concorrenza e mercato del lavoro: gli interventi delle Autorità di concorrenza e le recenti evoluzioni della giurisprudenza”. En *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Vol. 47, N° 3, 187, pp. 465-486.

SULLIVAN, Charles (2021): “Poaching”. En *American University Law Review*, N° 71, pp. 649-692. Disponible en: <<https://francoangeli.it/riviste/articolo/78697/>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

TOPORKOFF, Michael (2010): *Droit de la concurrence déloyale* (Paris, Gualino).

TRIPLETT, Amanda (2019): “No more No-Poach: An Antitrust Plaintiff’s Guide”. En *Washington and Lee Journal of Civil Rights and Social Justice*, N° 26, pp. 381-456. Disponible en: <<https://scholarlycommons.law.wlu.edu/crsj/vol26/iss1/10/>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE - ANTITRUST DIVISION y FEDERAL TRADE COMMISSION (2025): “Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers”. Disponible en: <<https://www.ftc.gov/legal-library/browse/ftc-doj-antitrust-guidelines-business-activities-affecting-workers>> [Fecha de consulta: 1 de marzo de 2025].

UBILLA, Nicolás (2022): *Jurisprudencia chilena sobre la Ley de Competencia Desleal* (Santiago de Chile, Ediciones Der). Disponible en: <https://books.google.com.cl/books/about/Jurisprudencia_chilena_sobre_la_Ley_de_C.html?id=_NZg0AEACAAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y> [Fecha de consulta: 1 de marzo de 2025].

ZULOAGA, Isabel (2019): *Reliance in the Breaking-Off of Contractual Negotiations. Trust and Expectation in a Comparative Perspective* (Cambridge, Intersentia). Disponible en: <<https://www.cambridge.org/core/books/reliance-in-the-breakingoff-of-contractual-negotiations/1468402E0F12080F02F074CE3A1FDFA6>> [Fecha de consulta: 1 de marzo de 2025].

Jurisprudencia citada

Bioils SpA con Sociedad General Rendering Chile S.A. (2018): Corte Suprema, Rol N° 9198-2017, 20 de septiembre de 2018.

Bundesarbeitsgericht (BAG) [Tribunal Federal del Trabajo], 26 de septiembre de 2012 - 10 AZR 370/10, BAGE 143, 165 — Unlautere Abwerbung von Mitarbeitern.

Bundesgerichtshof (BGH) [Tribunal Supremo Federal], 22 de noviembre de 2007, I ZR 183/04 — Direktansprache am Arbeitsplatz III.

- Bundesgerichtshof (BGH) [Tribunal Supremo Federal], 4 de marzo de 2004, I ZR 221/01 — Direktansprache am Arbeitsplatz I.
- Bundesgerichtshof (BGH) [Tribunal Supremo Federal], 9 de febrero de 2006, I ZR 73/02 — Direktansprache am Arbeitsplatz II.
- Central de Restaurantes Aramark Ltda. con Compass Catering y Servicios Chile Ltda. y Otros (2019): Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 36-2018, 17 de junio de 2019.
- Corrosión Integral y Tecnología Limitada con Inex Chile S.A. (2019): Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 5.771-2018, 14 de marzo de 2019.
- Cour de Cassation, civile, Chambre commerciale, 27 de mayo de 2021, 18-23.261/18-23.699.
- Don Hugo Sociedad Anónima con Zedan y Otros (2022): Corte Suprema, Rol N° 100.703-2020, 20 de junio de 2022.
- Eichhorn v. AT&T Corp., 248 F.3d 131 3d. Cir. (2001).
- European Commission, Case AT.40795 – Food Delivery Services (2025).
- Heyde Companies, Inc. v. Dove Healthcare, LLC, 2002 WI 131, 258 Wis. 2d 28, 654 N.W.2d 830. Supreme Court of Wisconsin (2002).
- Importadora Automarco S.A. con Importadora Maver Limitada (2015): 12° Juzgado Civil de Santiago, Rol N° 13.192-2012, 23 de noviembre de 2015.
- Industrial Support Company Ltda. con Servicios en Accionamiento y Control Automático SpA (2025): Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 17.522-2022, 7 de julio de 2025; y (2025): Corte Suprema, Rol N° 37.620-2025, 5 de noviembre de 2025.
- Inversiones Magallanes SpA con Inmobiliaria e Inversiones Mall Plaza de Los Ríos Limitada (2021): Corte Suprema, Rol N° 20.987-2020, 31 de agosto de 2021.
- JJD Comunicaciones Ltda. con Comercializadora y Distribuidora Virgo Limitada (2024): Corte Suprema, Rol N° 152.159-2022, 27 de agosto de 2024.
- Laboratorios Andrómaco S.A. con Aguas Danone Chile S.A. (2016): Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 10.572-2015, 16 de junio de 2016.
- Loreal Chile S.A. con Prater S.A. (2016): Corte Suprema, Rol N° 15.897-2015, 21 de noviembre de 2016.
- Natural Oils S.A con Biotecnología e Innovación Limitada y Otro (2025): Corte Suprema, Rol N° 251.022-2023, 11 de agosto de 2025.
- Oberlandesgericht (OLG) Hamburg [Tribunal Superior Regional de Hamburgo], 29 de mayo de 2019 - 3 U 12/16 — Gezielte Behinderung eines Mitbewerbers.
- Parfums Christian Dior con Garmont Perfumes S.A. (2015): Corte Suprema, Rol N° 23.680-2014, 25 de noviembre de 2015.
- Pasajebus SpA con Recorrido Latin America SpA (2022): Corte Suprema, Rol N° 33.669-2019, 17 de marzo de 2022.

Pittsburgh Logistics Systems, Inc. v. Beemac Trucking, LLC, 249 A.3d 918 (Pa. 2021).

Prolam Young & Rubian S.A. con Juan Schwencke Saint Jean (2014): Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 6335-2012, 1 de abril de 2014.

Requerimiento de la FNE en contra de FAASA Chile Servicios Aéreos Ltda. y Otros (2022): Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, Rol C N° 358-2018, 26 de enero de 2022.

Vargas Ruiz Tagle Juan Ignacio con Enroll SpA (2022): Corte Suprema, Rol N° 11.458-2021, 29 de marzo de 2022.

Normativa citada

MINISTERIO DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE CHILE (2005): Constitución Política de la República de Chile. Diario Oficial de la República de Chile, 22 de septiembre de 2005. Disponible en: <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/edicionelectronica/index.php?date=28-08-2026&edition=44536> [Fecha de consulta: 1 de marzo de 2025].

MINISTERIO DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE CHILE (1855): CHILE. Código Civil. Diario Oficial de la República de Chile, 14 de diciembre de 1855.

MINISTERIO DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE CHILE (1874): CHILE. Código Penal. Diario Oficial de la República de Chile, 12 de noviembre de 1874.

MINISTERIO DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE CHILE (2025): Decreto Ley N° 211 que fija normas para la defensa de la libre competencia. Diario Oficial de la República de Chile, 7 de marzo de 2005. Última modificación por Ley N° 21.595, 29 de septiembre de 2025.

MINISTERIO DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA DE CHILE (2019): CHILE. Ley N° 20.169. Regula la competencia desleal. Diario Oficial de la República de Chile, 16 de febrero de 2007. Última modificación por Ley N.° 21.166, 4 de julio de 2019.

MINISTERIO FEDERAL DE JUSTICIA Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR DE ALEMANIA. (1896): Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Bundesgesetzblatt, 18 de agosto de 1896. Disponible en: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>.> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

MINISTERIO FEDERAL DE JUSTICIA Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR DE ALEMANIA: (2004) Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Bundesgesetzblatt, 7 de junio de 1909 (derogada). Disponible en: https://www.gesetze-im-internet.de/uwg_2004/BJNR141400004.html/.> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

MINISTERIO FEDERAL DE JUSTICIA Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR DE ALEMANIA (2024): Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Bundesgesetzblatt, 6 de mayo de 2024. Disponible en: <https://www.amazon.de/Gesetz-gegen-unlauteren-Wettbewerb-Bundesrepublik/dp/B0D5MFD7YR/>.> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

MINISTERIO FEDERAL DE JUSTICIA Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR DE ALEMANIA (2019): Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG), 18 de abril de 2019. Disponible en: <https://www.gesetze-im-internet.de/geschgehg/BJNR046610019.html/>.> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

EL CONGRESO DE COLOMBIA (1996): Ley 256 “Por la cual se dictan las normas sobre competencia desleal”. Diario Oficial, 18 de enero de 1996. Disponible en: <<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=38871/>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, ESPAÑA. (1991): Ley 3/1991 de competencia desleal. Boletín Oficial del Estado, 10 de enero de 1991. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-628/>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

UNIÓN EUROPEA. Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, C 326/47, 26 de octubre de 2012. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0005.02/DOC_2&format=PDF/> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].

UNIÓN EUROPEA (2016): Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas. Diario Oficial de la Unión Europea, L 157, 1-18. Disponible en: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:32016L0943/>> [Fecha de consulta: 19 de mayo de 2025].