

1806

jurídico

ORD.: \_\_\_\_\_ /

MAT.: La cláusula N° 6 del contrato de trabajo, celebrado entre Power Data America Limitada y Don Pedro Hans Campos Espinoza no se ajusta a derecho al prohibir al trabajador, relacionarse con empresas que presten servicios u ofrezcan productos similares a los de su empleador, hasta 1 año después de terminada la relación laboral. Asimismo, no se ajusta a derecho la facultad del empleador, incluida en el contrato de trabajo, de exigir el pago de 500 UF, a modo de evaluación anticipada de los perjuicios.

ANT.: 1) Correo Electrónico, de 11.03.2013, de Pedro Hans Campos Espinoza  
2) Información complementaria, de 04.03.2013, de Pedro Hans Campos Espinoza.  
3) Pase N° 332, de Jefa Gabinete Sra. Directora.  
4) Presentación, de 19.02.2013, de Pedro Hans Campos Espinoza.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

30 ABR 2013

A : PEDRO HANS CAMPOS ESPINOZA  
AVENIDA LAS REJAS SUR N° 730  
ESTACIÓN CENTRAL  
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 4), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección en orden a determinar la legalidad de la cláusula N° 6 del contrato de trabajo celebrado entre Ud. y la empresa Power Data America Limitada, en virtud de la cual se obliga a pagar al empleador la suma de 500 UF, a modo de evaluación anticipada de los perjuicios, si una vez terminado el contrato de trabajo se transgreden las siguientes disposiciones:

*"1.- Si el trabajador y por un periodo de 12 meses deviene propietario, empleado, agente, consultor, director, socio, administrador, o se relaciona de alguna otra forma con entidades relacionadas con un negocio que preste servicios o productos similares a los del empleador.*

*2.- Si, durante el mismo período tras la finalización de la relación laboral, el trabajador acepta un trabajo, o presta servicios a cualquier cliente del empleador, o si dicho empleo o servicio, en alguna medida, utiliza de alguna forma las técnicas o métodos empleados o los productos o servicios ofrecidos por la compañía.*

*3.- Si durante el mismo período tras el término de la relación laboral el trabajador, contacta o se comunica con cualquier cliente de la compañía con el que el trabajador haya tenido contacto como consecuencia de la presente relación laboral, siempre que dicho contacto o comunicación se refiera a la venta o prestación de algún producto o servicio igual o similar a cualquier producto o servicio prestado por la compañía".*

Agrega que, la decisión sobre la aplicación y duración de dicha cláusula, corresponderá en forma exclusiva al empleador, quién podrá, discrecionalmente, exigir su cumplimiento o renunciar a dicho derecho.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 1º del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone:

*"Las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias".*

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que las relaciones laborales, y, por tanto, el conjunto de derechos y obligaciones que de éstas emanan, entre las cuales se encuentran las eventuales deudas o compromisos de cualquier naturaleza que el trabajador pudiere contraer con el empleador **con ocasión del cumplimiento del contrato de trabajo**, se rigen por el citado Código y sus leyes complementarias, razón por la cual se excluye la posibilidad legal de que en dichas relaciones se introduzcan obligaciones propias del Derecho Común. Interpretación que se encuentra en armonía con lo señalado por esta Dirección en dictamen N° 5800/192, de 28.08.1991.

Ahora bien, en relación a la prohibición de trabajar o relacionarse con empresas que presten servicios u ofrezcan productos similares a los de su empleador, hasta por 1 año después de terminada la relación laboral, esta Dirección en dictamen N° 1300/59, de 03.04.2001, ha estimado que una cláusula que incorpore tales conceptos adolece de inconstitucionalidad, por cuanto se estaría vulnerando la libertad de trabajo de sus ex dependientes, o, en otros términos, la posibilidad de decidir libremente la actividad por ellos a desarrollar, consagrada en la Constitución Política de la República.

En efecto, el señalado dictamen expresa que *"la Constitución Política en su artículo 19 N° 16, asegura "La libertad de trabajo y su protección", precisando en seguida, que "Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional o una ley lo declare así"*. Sobre dicha base, el citado pronunciamiento concluye que *"la prohibición que se pretende incorporar a los contratos de trabajo, transgrede el ordenamiento jurídico, y de concretarse, estaría expuesta a las reacciones jurisdiccionales y administrativas que contempla la Constitución y la ley para situaciones como la descrita"*.

El citado pronunciamiento agrega, que es un deber constitucional de esta Dirección *"objetar una cláusula de esta índole pues como se sabe, esta jerarquía de normas debe aplicarse en forma inmediata y directa, sin intermediaciones dilatorias y bajo el principio de la eficacia, según lo prescribe perentoriamente el artículo 6º de la carta Fundamental, en el sentido que "Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella", para precisar luego en su inciso 2º, que "Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo"*.

A mayor abundamiento el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, prescribe:

*"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos"*.

Del precepto legal transcrito se colige que las facultades que la ley reconoce al empleador en el ejercicio de su potestad de mando y dirección, tienen como límite infranqueable, el respeto a las garantías constitucionales, existiendo la obligación para el empleador de prevenir y resguardar el respeto de dichos derechos.

Por otra parte, oportuno resulta señalar que el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo, establece:

*"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

*2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador".*

Del precepto legal transcrito se colige que el empleador se encuentra facultado para prohibir a sus dependientes -mientras se mantenga vigente la relación laboral- el ejercicio de actividades que se encuentren dentro del giro del negocio, siempre y cuando, dicha prohibición conste por escrito en el respectivo contrato de trabajo.

En este sentido, esta Dirección en dictamen N° 5620/300, de 22.09.1997, ha sostenido que *"las partes no pueden convenir cláusulas que obliguen al dependiente a abstenerse de desempeñar actividad alguna remunerada fuera de la Empresa, tanto una vez extinguida la relación laboral como durante su vigencia, exceptuándose, en esta última situación, únicamente los trabajos que éste pudiera ejecutar dentro del giro de aquella y siempre que conste dicha prohibición por escrito en los respectivos contratos"*.

Por último, cabe agregar que una cláusula de tal naturaleza vulneraría, además, el derecho a defensa que asiste a todo trabajador en su condición de ciudadano, al dejar a la discrecionalidad y arbitrio del empleador la decisión de obligar a un ex trabajador a pagar la suma de 500 UF, a modo de evaluación anticipada de los perjuicios, toda vez que el artículo 19 N° 3, incisos 1º, 2º, 4º y 5º de la Constitución Política de la República, consagra el derecho constitucional a la defensa y, a ser juzgado sólo por el tribunal que la ley determine y, que se hallare establecido con anterioridad por ésta a la perpetración del hecho, precepto que se vería gravemente afectado si el empleador determinara por sí y ante sí, la responsabilidad del trabajador ante una supuesta infracción a la disposición contractual en comento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que La cláusula N° 6 del contrato de trabajo, celebrado entre Power Data America Limitada y Don Pedro Hans Campos Espinoza no se ajusta a derecho al prohibir al trabajador, relacionarse con empresas que presten servicios u ofrezcan productos similares a los de su empleador, hasta 1 año después de terminada la relación laboral. Asimismo, no se ajusta a derecho la facultad del empleador, incluida en el contrato de trabajo, de exigir el pago de 500 UF, a modo de evaluación anticipada de los perjuicios.

Saluda a Ud.



**MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

  
 MAO/SMS/ACG  
 Distribución:

- Jurídico - Partes - Control
- Gabinete Directora del Trabajo