

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 14970(754)/97

ORD. Nº 5620 / 300 /

MAT.: No existe impedimento legal alguno para que un trabajador desempeñe actividades relacionadas con el giro de la empresa una vez extinguida la relación laboral.

ANT.: Consulta de 28.07.97, de don Marco Vercellino F

FUENTES:

Constitución Política de la República de Chile, artículo 19 Nº 16; Código del Trabajo, artículo 160 Nº 2.

CONCORDANCIAS:

Dictamen Nº 4329/187, de 06.-08.92.

SANTIAGO
22 SEP 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. MARCO VERCELLINO F.
DELFOS Nº 2249
VITACURA/

Mediante la presentación del antecedente se solicita un pronunciamiento relativo a determinar la legalidad de la cláusula de exclusividad inserta en el contrato de trabajo suscrito entre Arrendamiento de Máquinas S.A. y don Marco Antonio Vercellino Francione, ex-trabajador de la empresa nombrada, en cuanto le prohíbe desarrollar actividades relacionadas con el giro de la misma una vez extinguida la relación laboral.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

La cláusula 8ª por cuya legalidad se consulta, en su parte pertinente, dispone:

"Cláusula de exclusividad.

"Las partes entienden que dado el carácter confidencial de la información que manejará el trabajador en el desempeño de sus funciones, resulta de fundamental importancia que éste no desarrolle actividades relacionadas con el trabajo que en virtud de este contrato se le encomienda, para la competencia mientras subsista el contrato de trabajo. El trabajador se obliga, por tal motivo, a no desempeñar labor alguna para la competencia que pusiere en peligro la exclusividad de la informa-

ción que reciba en el ejercicio de su desempeño en la empresa. Asimismo, se obliga a no desempeñar labores similares a las que se le encomienda en virtud de este contrato, para la competencia, dentro de los tres años siguientes al término de la relación laboral

"Las partes entienden que la vulneración de la obligación anteriormente referida constituye una infracción grave a los deberes ético-jurídicos que emanan del contrato. Sin perjuicio de lo anterior, y a fin de compensar el eventual lucro cesante que pudiere significar para el trabajador guardar reserva, exclusividad y confidencialidad acerca de la información que reciba, el empleador se obliga a pagar al trabajador mensualmente un bono de exclusividad, imponible y tributable de \$500.000 (Quinientos mil pesos). Dicho bono será pagado bajo la condición resolutoria de que si el trabajador violare las obligaciones emanadas de esta cláusula, el trabajador devolverá al empleador el valor total de los bonos entregados debidamente reajustados según la variación que experimente el índice de precios al consumidor entre la fecha que percibió el bono y la fecha en que quede obligado a devolverlo".

De la disposición convencional preinserta se infiere que el trabajador durante la vigencia de su contrato se obliga a no desarrollar actividades relacionadas con su trabajo como subgerente comercial en Arrimaq S.A. y a no desempeñar labor alguna para la competencia que pusiere en peligro la exclusividad de la información que reciba en el ejercicio de su prestación de servicios en dicha empresa.

De la misma cláusula se colige que el trabajador se obliga, además, a no desempeñar para la competencia labores similares a las que le encomienda el contrato de trabajo en análisis, durante los tres años siguientes al término de la relación laboral.

Se deduce, finalmente, que la transgresión de las citadas obligaciones constituye una infracción grave a los deberes ético jurídicos que emanan del contrato y que, en tal evento, el trabajador devolverá al empleador el valor total de los bonos de exclusividad pactados en la misma cláusula que hubiere recibido, debidamente reajustados según la variación que experimente el índice de precios al consumidor entre la fecha que percibió el bono y la fecha en que quedó obligado a devolverlo.

En relación con la materia, cabe tener presente que el artículo 19, Nº 16 de la Constitución Política de la República de Chile, en su parte pertinente, prescribe:

"Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

"Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así"

Del precepto constitucional precedentemente transcrito se colige que la Constitución Política de la República de Chile consagra el derecho de toda persona a la libre contratación y a la libre elección del trabajo, de suerte tal que el trabajador puede decidir libremente la actividad por él a desarrollar. Asimismo, se deduce que ninguna labor o servicio puede ser prohibida, a menos que sea contraria a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

Por otra parte, es necesario señalar que el artículo 19 N° 2 del Código del Trabajo previene:

"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 hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador".

Del precepto legal preinserto se deduce que al empleador sólo le está permitido prohibir a sus dependientes, mientras se mantenga vigente la relación laboral, el ejercicio de labores que estén dentro del giro del negocio y siempre que dicha prohibición conste por escrito en el contrato de trabajo respectivo.

Del precepto legal preinserto se deduce que al empleador sólo le está permitido prohibir a sus dependientes, mientras se mantenga vigente la relación laboral, el ejercicio de labores que estén dentro del giro del negocio y siempre que dicha prohibición conste por escrito en el contrato de trabajo respectivo.

Lo expresado en párrafos anteriores autoriza para sostener 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 pudiere ejecutar dentro del giro de aquella y siempre que conste dicha prohibición por escrito en los respectivos contratos.

De consiguiente, aplicando lo expuesto al caso en análisis, forzoso resulta convenir que la cláusula en comento no se ajusta a derecho, toda vez, que con ella se infringen aquellos preceptos de orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación y de elección del trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que no existe impedimento legal alguno para que un trabajador desempeñe actividades relacionadas con el giro de la empresa una vez extinguida la relación laboral.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en el dictamen citado en la concordancia, que se pronuncia sobre una situación similar.

Saluda a Ud.,



 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

FCGB/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo