

## **LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIVIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

**764**

**24 de marzo de 2026**

### **¿Es posible pactar cláusulas de exclusividad en un contrato de trabajo?**

El artículo 9 del CT dispone que “el trabajador puede prestar servicios a más de un empleador en horarios de trabajo diferentes.”

Sin embargo, eso no impide que puedan pactarse cláusulas de exclusividad en el trabajo, sobre todo cuando la naturaleza de ciertas actividades y puestos lo ameritan. Por ejemplo, un visitador a médicos o un laboratorista al servicio de una farmacéutica, no debe ni puede prestar servicios para otra farmacéutica.

Pero, además, el contrato de trabajo conlleva implícito un carácter de confidencialidad que limita en muchos casos la libertad de actuación (hacer negocios) y contratación (emplearse con otro) de quien se ha empleado. Por ejemplo, una persona que labore en INDOTEL (entidad reguladora de telecomunicaciones) no puede hacer negocios o emplearse en una compañía telefónica; quien labore en SIPEN (entidad supervisora de pensiones) no debe incursionar o prestar servicios en una AFP. Igualmente, quien ostenta un cargo gerencial en un negocio tipo X o Y, debe abstenerse de emplearse en otro lugar

En el país no hay (todavía) jurisprudencias sobre el asunto. Pero se tiene como referencia las jurisprudencias europeas y estadounidense en donde se han admitido dichas cláusulas.

En Francia, la jurisprudencia las admite si es indispensable para la protección de los intereses de la empresa, está justificada por la naturaleza de las tareas que deben realizarse y es proporcionada al objetivo perseguido (Cass. Soc., 11 julio 2000, 98-43.240)

En Estados Unidos, la jurisprudencia las reconoce, si son razonables y procuran proteger intereses comerciales legítimos del empleador; aunque no se admiten en el caso de trabajadores de bajos ingresos o a tiempo parcial

En España también se admiten, en los contratos de jornada completa. Se le conoce como “pacto de plena dedicación”