CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS
SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA
Website: **www.hernandezcontreras.com**
Blog: **www.carloshernandezcontreras.com**

CLÁUSULAS DE CONFIDENCIALIDAD Y NO COMPETENCIA POSTEMPLEO:

A la luz de la legislación dominicana y del Derecho Comparado

La República Dominicana está hoy entrelazada con inversionistas extranjeros. Sus filiales contratan con los modelos de la casa matriz, y casi todos traen un anexo que el trabajador firma al ingresar: se obliga a guardar los secretos de la empresa aun después de irse, a no llevarse clientes ni compañeros y, a veces, a no trabajar para la competencia durante uno o dos años.

¿Valen esos pactos ante un juez dominicano? No hay jurisprudencia laboral que lo diga, y la doctrina nacional que se ha ocupado del tema los rechaza. Para RAFAEL F. ALBURQUERQUE, la no competencia posterior al contrato es ilícita, porque choca con la libertad de trabajo del Principio Fundamental II del Código de Trabajo, con su artículo 47.10 y con el artículo 62 de la Constitución.[1] Estas notas muestran qué hace el mundo, qué dice ya nuestra legislación y en qué condiciones, a nuestro juicio, estos pactos deben valer.

1. TRES PACTOS DISTINTOS

Conviene no meterlos en un mismo saco, porque su suerte jurídica es distinta:

1) la confidencialidad: el trabajador no revela ni usa los secretos y la información reservada de la empresa. No le impide trabajar en ninguna parte;
2) la no captación: durante un tiempo, no busca activamente a los clientes ni al personal de su antiguo empleador;
3) la no competencia: durante un tiempo, no trabaja para un competidor ni compite por su cuenta. Es la única que le impide ejercer su oficio, y por eso la más discutida.

2. LO QUE HACE EL MUNDO

[1] RAFAEL F. ALBURQUERQUE, *Derecho del Trabajo*, tomo I: Introducción. Los sujetos del Derecho del Trabajo, 3ª ed., Santo Domingo, 2018, págs. 315 y 379-380.

La regla dominante en los países que marcan tendencia es clara: la no competencia posterior al empleo se admite, pero como excepción, limitada y pagada. Lo confirma, país por país, la guía *Employment 2026* de Chambers and Partners, que reúne a especialistas de más de cuarenta jurisdicciones.[2]

Francia, nuestra matriz, fijó la pauta en 2002. La cláusula solo es lícita si es indispensable para proteger los intereses legítimos de la empresa, está limitada en el tiempo y en el espacio, se adapta a las particularidades del empleo y prevé una contrapartida financiera; las condiciones son acumulativas.[3] España, Alemania e Italia lo dicen en la ley, con plazos máximos y compensación obligatoria.

Los Estados Unidos, de donde vino la práctica, están divididos. La mayoría de los estados aplica la cláusula razonable; California la prohíbe desde el siglo XIX. La Comisión Federal de Comercio intentó prohibirla en todo el país en 2024, pero un tribunal federal anuló la regla, y en 2025 la Comisión desistió de defenderla.[4]

En América Latina predomina la misma solución, con dos excepciones restrictivas: Colombia, donde la ley les niega todo efecto, y México, donde la Constitución impide renunciar a ejercer una profesión, aunque se aceptan pactos acotados.

País	Regla	Condiciones
Francia (referencia)	Válida por jurisprudencia (Cass. soc., 10 jul. 2002, n.º 00-45.135).	Interés legítimo; límites de tiempo, espacio y actividad; adaptada al puesto; contrapartida financiera. Más de 12 a 18 meses es inusual.
México	Sin norma laboral; la Constitución prohíbe renunciar a ejercer una profesión (Art. 5).	Se aceptan pactos acotados en tiempo, territorio, materia y personas.
Costa Rica	Sin norma; la jurisprudencia la admite con criterio restrictivo.	Interés legítimo, límites precisos y compensación separada y real.
Colombia	Sin efecto alguno (Art. 44 del CST-co); la excepción para técnicos fue declarada inexequible en 1973.	No se admite.
Perú	Sin norma; los tribunales la admiten.	Voluntaria, limitada y con compensación separada; juicio de proporcionalidad.

[2] Chambers and Partners, *Employment 2026*, Global Practice Guides, sección 2 (Restrictive Covenants) de cada capítulo nacional, en https://chambers.com/practice-guides/guides/employment-2026. El capítulo dominicano es del autor.

[3] Cass. soc., 10 jul. 2002, n.º 00-45.135, n.º 00-45.387 y n.º 99-43.334.

[4] Art. 16600 del Business and Professions Code de California + Caso *Edwards v. Arthur Andersen LLP*, 2008, Corte Suprema de California, Cal.4th, Vol. 44, Pág. 937 + Caso *Ryan, LLC v. Federal Trade Commission*, 2024, Tribunal de Distrito del Norte de Texas, No. 3:24-cv-00986-E. La Comisión retiró sus apelaciones el 5 sep. 2025.

País	Regla	Condiciones
Brasil	Sin norma; válida por la libertad contractual (Art. 444 de la CLT-br).	Hasta dos años, territorio donde opera la empresa, actividades precisas y compensación.
Chile	Sin norma; tradicionalmente nula, hoy admitida en algunos fallos.	Personal clave, giro específico, 12 a 24 meses, territorio limitado y compensación justa.
Argentina	Sin norma para después del contrato; el Art. 88 de la LCT-ar regula la no concurrencia durante él.	La doctrina y la jurisprudencia exigen límites razonables y compensación.
Estados Unidos	Ley de cada estado. California la prohíbe (Art. 16600 del Business and Professions Code); Illinois la admite con umbrales de salario.	Interés legítimo y razonabilidad; en Illinois, salario anual superior a US$75,000.
España	Art. 21.2 del ET-es.	Interés industrial o comercial efectivo y compensación adecuada; máximo dos años para técnicos y seis meses para los demás.
Alemania	§§ 74 a 75f del Código de Comercio (HGB).	Por escrito, máximo dos años y compensación de al menos el 50 % del último salario.
Italia	Art. 2125 del Código Civil italiano.	Por escrito, con compensación y límites de objeto, tiempo y lugar; máximo cinco años para directivos y tres para los demás.
República Dominicana	**Sin norma ni jurisprudencia laboral. La confidencialidad posterior es legal (Art. 44.7 del CT); la ley restringe por un año a altos funcionarios.**	**Válida, a nuestro juicio, con las cinco condiciones de la Casación francesa.**

3. LO QUE YA DICE NUESTRA LEGISLACIÓN

Que no haya jurisprudencia laboral no significa que la ley calle. Tres datos cambian el análisis.

Primero, la confidencialidad posterior al contrato no es un simple pacto: es una obligación legal. El artículo 44.7 del Código obliga al trabajador a guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación y los asuntos administrativos reservados «tanto mientras dure el contrato de trabajo como después de su terminación». La cláusula de confidencialidad solo la precisa, y no necesita contrapartida. La Ley 42-08 refuerza esa protección: califica de competencia desleal la divulgación o explotación no autorizada de secretos empresariales, y la inducción de trabajadores a infringir sus deberes contractuales.[5]

Segundo, el propio Estado impone la no competencia posterior a sus altos funcionarios. Durante el año siguiente a su cese, los miembros de la Junta Monetaria —y, por remisión, el Gobernador del Banco Central y el Superintendente de Bancos— no pueden dirigir, asesorar ni representar

[5] Art. 11, letras e) y h), de la Ley 42-08, sobre la Defensa de la Competencia.

entidades incompatibles con su antiguo cargo; a cambio, reciben una indemnización mensual igual a su última remuneración.[6] Los miembros del Consejo Directivo del INDOTEL no pueden recibir pagos de las empresas reguladas durante un año, y los de Pro-Competencia no pueden trabajar, durante el mismo plazo, para las empresas que investigaron.[7]

El legislador dominicano, pues, ya considera compatible con la libertad de trabajo una restricción temporal, acotada y, en el caso más acabado, compensada. Es exactamente el modelo francés.

Tercero, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia se ha referido a estos pactos, en materia civil y comercial, como acuerdos por los que una parte se compromete a no hacer competencia a otra.[8] Es una obligación de no hacer: quien la contraviene debe daños y perjuicios por el solo hecho de la contravención (Art. 1145 del Código Civil).

4. NUESTRA POSICIÓN

El argumento de ALBURQUERQUE tiene razón en algo esencial: una prohibición de trabajar sin límites y sin pago sería nula, porque haría del trabajador un rehén de su antiguo empleador. Pero ese no es el pacto que acepta el Derecho Comparado, ni el que debe validar el juez dominicano.

La libertad de trabajo del Principio II no se lesiona cuando el trabajador, ya libre del contrato, se abstiene por un tiempo breve de un nicho preciso del mercado y recibe un precio por ello. No renuncia a trabajar: cambia por una compensación una abstención temporal y limitada. Tampoco hay un acto del empleador que restrinja derechos (Art. 47.10 del CT), sino un acuerdo bilateral, oneroso y sujeto al control del juez. Y la cooperación entre el capital y el trabajo, principio rector del Código (Principio III), aconseja proteger el saber de la empresa, que también sostiene los empleos, sin dejar al trabajador sin sustento.

---

[6] Arts. 12, 17 y 21 de la Ley 183-02, Monetaria y Financiera. La indemnización no se debe a quien fue removido o renunció.

[7] Art. 90.2 de la Ley 153-98, General de Telecomunicaciones, que no prevé compensación + Art. 24 de la Ley 42-08, que sanciona a la empresa que los contrate con una multa no menor del 2 % de sus ingresos brutos.

[8] 1ª SCJ, 16 dic. 2022, SCJ-PS-22-3540, B.J. 1345, reseñada por ALISON ALARCÓN y ANTOMYL NOVO, «Propuesta de regulación de las cláusulas de no competencia en el ordenamiento dominicano», *Gaceta Judicial*, núm. 423, Santo Domingo, feb. 2024, págs. 56-64. Estos autores proponen condiciones de validez similares a las que aquí se exponen.

Entendemos, por tanto, que la cláusula de no competencia posterior al empleo es válida en la República Dominicana si cumple cinco condiciones, las de la Casación francesa:

1) que proteja un interés legítimo de la empresa: secretos, información estratégica o clientela clave a la que el trabajador tuvo acceso real;
2) que esté limitada en el tiempo: de seis meses a un año es lo razonable, y rara vez más de dos;
3) que esté limitada en el espacio y en la actividad: el territorio donde la empresa opera de verdad y las actividades o competidores concretos;
4) que se adapte al puesto: no a todo el personal, sino a quien por su función puede causar el daño, y sin impedirle trabajar en su oficio;
5) que se pague: una compensación propia, distinta de las prestaciones laborales, durante el tiempo de la restricción.

Sin alguna de esas condiciones, la cláusula es nula y el trabajador queda libre. La confidencialidad, en cambio, vale siempre, porque la impone la ley.

CÓMO REDACTARLAS

1) Separarlas: cláusulas distintas para la confidencialidad, la no captación y la no competencia, de modo que la nulidad de una no arrastre a las otras.
2) Reservar la no competencia al personal clave y explicar en el texto por qué: qué información o qué clientes maneja.
3) Fijar el plazo, el territorio y las actividades o competidores prohibidos.
4) Pactar una compensación separada —por ejemplo, la mitad del salario mensual durante la restricción, como exige Alemania—, pagada por mensualidades y condicionada al cumplimiento.
5) Prever que la empresa pueda liberar por escrito al trabajador al terminar el contrato; desde entonces no debe la compensación.
6) Limitar la no captación a la búsqueda activa de clientes o compañeros con los que el trabajador tuvo trato, e incluir una cláusula penal proporcionada y la devolución de lo cobrado si incumple.

El mundo no prohíbe la no competencia: la encarece. Exige que sea necesaria, breve, precisa y pagada, un equilibrio que conviene a un país que quiere atraer inversión sin desproteger a quien trabaja. Quien

redacte con esas cinco condiciones tendrá de su lado el Derecho Comparado y la lógica de nuestras leyes.

Santo Domingo, RD.
14 de noviembre de 2026