



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Los Pactos de exclusividad, y no competencia y su incidencia en la libertad
de trabajo**

AUTOR:

DIGNA BETZABETH MACÍAS ZAMORA

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**

TUTOR:

MARÍA ANDREA MORENO NAVARRETE, Mgs. Phd.

Guayaquil, Ecuador

12 de septiembre del 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Macías Zamora Digna Betzabeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR (A)

f. _____

Moreno Navarrete, María Andrea. Mgs. Phd.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Lynch de Nath, María Isabel

Guayaquil, a los 12 del mes de septiembre del año 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Macías Zamora Digna Betzabeth

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Los Pactos de exclusividad, y no competencia y su incidencia en la libertad de trabajo**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 12 del mes de septiembre del año 2021

LA AUTORA

f. _____

Macías Zamora Digna Betzabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Macías Zamora Digna Betzabeth**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Los Pactos de exclusividad, y no competencia y su incidencia en la libertad de trabajo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 12 del mes de septiembre del año 2021

LA AUTORA:

f. _____

Macías Zamora Digna Betzabeth

URKUND

Documento [trabajo para urkund.docx](#) (D111836203)

Presentado 2021-08-30 09:12 (-05:00)

Presentado por maria.moreno01@cu.ucsg.edu.ec

Recibido maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje trabajo para urkund [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 15 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

Nombre de la autora: Macías Zamora Digna Betzabeth



f. _____

Tutora: Moreno Navarrete, María Andrea. Mgs. Phd.

f. _____

Fecha: 30/08/2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Periodo: UTE A-2021
Fecha: 01 de septiembre del 2021

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado: **Los Pactos de exclusividad, y no competencia y su incidencia en la libertad de trabajo**, elaborado por el estudiante **Macías Zamora Digna Betzabeth**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **DIEZ** lo cual lo califica como **APTO PARA SUSTENTACIÓN**.

f. _____
Ab. Moreno Navarrete, María Andrea, Mgs.

AGRADECIMIENTO

A mis Padres y mis hermanos, por su infinito amor y apoyo incondicional, a mi amigo Néstor que me ayudó en innumerables ocasiones y ha sido un soporte para mí durante este largo camino. A mi tutora, Andrea Moreno, por toda su entrega, dedicación, paciencia y tiempo.

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo a mis padres por su esfuerzo, sin ellos no estaría culminando mis estudios universitarios, a mis hermanos por todo su apoyo incondicional hacia mí; y, mi madrina, Laura Pinela, por creer siempre que yo llegaría muy lejos. Todos han sido mi soporte.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

DR. XAVIER ZAVALA EGAS.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

AB. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE, MGS.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	3
EL CONTENIDO Y APLICACIÓN DE LOS PACTOS	3
1.1 Generalidades	3
1.1.1 Acuerdo o cláusula de confidencialidad.....	3
1.1.1.1 Pacto de exclusividad.....	4
1.1.1.2 Pacto de no competencia.....	4
1.1.2 Principio de autonomía de la voluntad.....	5
1.1.3 Principio de buena fe laboral.....	6
1.2 El reconocimiento de los pactos en la legislación comparada.....	7
1.2.1 Pactos de exclusividad y no competencia en el Derecho Europeo (España)	7
1.2.2 Pactos de exclusividad y no competencia en el Derecho Latinoamericano (Perú y Colombia)9	
CAPÍTULO II	10
LOS PACTOS Y SU REFERENCIA EN EL ÁMBITO NORMATIVO ECUATORIANO ..	10
2.1 Características de la regulación de los pactos	10
2.2 La competencia desleal y sus mecanismos de protección a través de los pactos.....	13

2.3 La limitación a la libertad de trabajo en el diseño de los pactos	15
2.4 La protección al secreto empresarial como justificación de los pactos	17
CONCLUSIONES	19
RECOMENDACIONES	21
BIBLIOGRAFÍA.....	22

RESUMEN

El presente artículo presenta una revisión doctrinal y normativa al contenido de los pactos de exclusividad y no competencia como un mecanismo convencional que permite al empresario dar una protección efectiva al secreto empresarial; pero que, a su vez, limita las plazas de trabajo causando de manera incidental un efecto en el empleado o dependiente. En Ecuador, no existe una regulación que limite el contenido de los pactos; como ocurre con el caso de la legislación y jurisprudencia española.

El enfoque central de este estudio se representa en su aproximación a los efectos de estos pactos al momento de ocurrir la desvinculación laboral. Su contenido comprende el estudio de los elementos que delimitan estos pactos, a efectos de conceder un equilibrio a su contenido, de manera que la limitación de los derechos no represente una vulneración excesiva a la libertad de trabajo.

Palabras Claves: pacto de exclusividad, pacto de no competencia, libertad de trabajo, trabajador, empleador, principios

ABSTRACT

This article presents a doctrinal and normative review of the content of exclusivity and non-competition covenants as a conventional mechanism that allows the employer to give effective protection to the business secret; but which, at the same time, limits the workplaces causing an incidental effect on the employee or dependent. In Ecuador, there is no regulation limiting the content of the covenants, as in the case of Spanish legislation and jurisprudence.

The central focus of this study is represented in its approach to the effects of these covenants at the time of termination of employment. Its content includes the study of the elements that delimit these covenants, for the purpose of granting a balance to their content, so that the limitation of rights does not represent an excessive infringement of freedom of labor.

Key words: exclusivity pact, non-competition pact, freedom of work, worker, employer, principles.

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este artículo académico se centra en presentar un análisis doctrinario y normativo de los pactos de exclusividad y no competencia y su incidencia frente a la libertad de trabajo. Un punto de interés que justifica su contenido es su implementación como mecanismos de protección al empresario del conocimiento e información sensible que tienen valor industrial o comercial; el cual lo motiva a diseñar este tipo de acuerdos (pactos) con sus dependientes para asegurar su mantenimiento.

El diseño de estos pactos contiene obligaciones y prohibiciones, que limitan el derecho al trabajo especialmente al momento de la desvinculación laboral y que merecen ser abordados desde la razonabilidad del derecho a la libertad de trabajo y dentro de los principios universales de la autonomía de la voluntad y de la buena fe laboral.

El estudio comparado ofrece el caso especial de la regulación y jurisprudencia española. Su contenido aporta al estudio de estos pactos y sus soluciones compensatorias al el trabajador quien se torna en la parte más vulnerable, porque deja percibir una compensación económica y se vuelve difícil el acceso a una nueva plaza de trabajo al encontrarse limitado a enrolarse en empresas cuya materia conoce por experiencia.

El esquema de este artículo comprende un estudio focalizado a la temática presentada. En su primer capítulo se abordarán las generalidades y nociones relevantes de los pactos de exclusividad y no competencia dados por la regulación y la jurisprudencia española, para luego; abordar los principios que desde la doctrina aplican a la materia. Seguidamente, el segundo capítulo se abordará las carácter dentro del marco jurídico ecuatoriano de estos pactos como mecanismos encontrados para precautelar la competencia desleal y su interrelación como una limitación a la libertad de trabajo

CAPÍTULO I

EL CONTENIDO Y APLICACIÓN DE LOS PACTOS

1.1 Generalidades

Los pactos de exclusividad y no competencia, surgen de los acuerdos o cláusulas de confidencialidad, y son herramientas que tienen como función la protección de información sensible. El beneficiado es la parte empleadora. Sobre la temática Ortiz (2015) orienta esta definición: “La exclusividad se traduce en un privilegio otorgado en favor de un sujeto, en virtud de la cual este goza de una ventaja competitiva en un mercado determinado” (pág. 24).

Esta ventaja trae como consecuencia que los empresarios puedan tener un mayor control del mercado y de esta manera poder restringir el acceso a otros competidores, con el fin de poder posicionar su dominio en un mercado principal o accesorio. Pero, aunque estos pactos traen grandes beneficios económicos a una de las partes, en la persona del empleador; los efectos potencialmente perjudiciales recaen en la contraparte; esto es en la persona que mantiene la relación de dependencia.

El punto en contradicción surge, respecto de quien mantiene la condición trabajadora, quien, en sujeción al deber de lealtad, debe honrar el pacto, aún cuando su relación ha concluido; restándole plazas de trabajo a los que puede acceder, por ser directa competencia al ex empleador.

1.1.1 Acuerdo o cláusula de confidencialidad

Para fines del trabajo investigativo es importante incluir el concepto de la cláusula o acuerdo de confidencialidad, el cual es un mecanismo de defensa y de protección de los intereses del empleador, que dentro de él está incluido la exclusividad y la no competencia. Sierra (2013) explica en ese sentido que “es un acuerdo bilateral suscrito entre empleador y trabajador, cuyo objeto consiste en imponer a este último, la obligación de que determinada información, de la cual

tome conocimiento con ocasión de su labor en una empresa, sea mantenida oculta a terceros” (p. 152)

1.1.1.1 Pacto de exclusividad

El pacto de exclusividad es un compromiso voluntario asunto por el trabajador a no prestar servicios adicionales a los que ya se ha obligado para con su empleador, bajo un régimen de subordinación y dependencia. Su característica se abarca inclusive a los regímenes laborales y de prestación de servicios profesionales, por lo que su sentido comprende un deber de no hacer, esto es: no realizar una actividad por cuenta propia a cambio de una compensación económica. (Pingo Palacios, 2016, p. 13).

Bien podría decirse entonces que la exclusividad tiene dos prestaciones a discernir, la positiva “de hacer” aquello que nadie más puede, por su componente de preferencia en su atribución y una prestación negativa “no hacer” esto es, fijar una limitante a la libertad de trabajo sobre una actividad ya prohibida o reservada a otro sujeto (Fischer & Malhos, 2020).

Se aprecian entonces una separación importante. El pacto de dedicación exclusiva, se cumple el propósito de comprometer al trabajador a la realización de las labores determinadas por la parte empleadora, bajo la prestación de sus servicios profesionales; mientras que, la cláusula de no competencia persigue que los trabajadores no realicen actividades del giro del negocio o que estuviera relacionadas al tráfico o a la actividad que realiza su empleador, sea de manera directa o indirecta, luego de la culminación laboral con la empresa. Ahora bien, el acuerdo de no confidencialidad busca comprometer al trabajador a mantener en secreto, información relevante para el funcionamiento de su negocio (Foncea, 2014, p. 8).

1.1.1.2 Pacto de no competencia

Es un acuerdo escrito en el cual, durante y después de la relación laboral el trabajador se compromete a no a prestar servicios o asociarse con empresas que sean competencia directa para su empleador, el incumplimiento de este pacto puede ser causal de despido y acaecer en problemas legales. En este orden, se trata más bien de un acuerdo concertado en el orden jurídico bilateral

que genera una serie de derechos y obligaciones para ambas partes, y dado que ambos han acordado un conjunto de contraprestaciones, que consta en el convenio escrito, una de las partes no podrá modificarlo o extinguirlo de forma unilateral.

Estos pactos dentro del acuerdo o cláusula de confidencialidad se rigen por el principio fundamental de la autonomía de la voluntad de las partes o *inter-partes*, ya que el trabajador se compromete a mantener el secreto y cumplir sus prestaciones; todo esto, en virtud de responder a sus intereses que suelen acompañarse por una compensación económica obtenida en consecuencia a la realización de sus labores. Acuerdos trazados por el mutuo consentimiento y que se ven reflejados en el vínculo que une al trabajador y al empleador (Monroy, 1998).

1.1.2 Principio de autonomía de la voluntad

El principio de la autonomía de la voluntad en las relaciones presta mucha flexibilidad en el diseño de acuerdos empresariales; pero no es absoluto. Su limitación justamente se traza en las reglas de orden público aplicado a todo tipo de negociación en tanto puede modificar la estructura de los contratos nominados y crear nuevos tipos de acuerdo en base a sus necesidades (Melich, 2016).

Es por este principio de la autonomía de la voluntad que surge un acuerdo de voluntades para que las partes de manera libre y conscientemente diseñen, se obliguen y se comprometan a varias prestaciones. (Borda, 2017). En esta temática, los acuerdos se pactan respecto del mantenimiento y cuidado de lo que constituya, para los intereses de la empresa: en la medida que constituya un secreto empresarial que comprenda: informaciones inherentes a que forman parte del funcionamiento; de los procesos que ejecuta en su cadena de producción y distribución.

El fundamento radica en el hecho que toda empresa es celosa de sus procedimientos, manuales, estrategias, técnicas (secreto empresarial) detrás de lo que representa su éxitos. La índole se extiende a dar protección a las recetas, fórmulas específicas, entrenamientos en un área determinada, utilización de equipo - y que le conceden ventajas en el mercado frente a sus competidores (Estrada, 2015). De ahí que existe una relación fundamental entre el mantenimiento

del secreto empresarial y el uso de los pactos de exclusividad y no competencia. Su uso constriñe y compromete al dependiente a no develar información.

Si bien la utilidad de estos acuerdos está en la protección a la empresa fundado en el llamado legítimo interés industrial o comercial, como se ha establecido; es importante determinar que la noción mira a la protección de todo provecho económico que el empleador utiliza para cubrirse contra los competidores; dentro de un mismo mercado, especialmente, y que vela porque su extrabajador (en provecho a sus conocimientos y experiencia) no devenga en competencia directa; de manera potencial o de hecho. Por lo que existe una relación material entre: la protección a la competencia, el diseño libre de estos pactos y los derechos de libertad de trabajo que se comprometen por este pacto; y que básicamente incide con más notabilidad al momento de desvincularse laboralmente.

Así, estos pactos cumplen un fin preventivo. A través de los pactos se precautela que el ex colaborador del empresario no tome indebido provecho del tiempo y expertiz que adquirió producto de su trabajo con la competencia. Ciertamente se busca que el dependiente no utilice los conocimientos e información adquiridos, para utilidad del competidor del empresario. Por ejemplo, piénsese en un dependiente que conoce las debilidades de un producto, y que comparte esta información con el competido para tomar provecho en el mercado; o bien, que a futuro oferte la mismos productos o realice la misma actividad, así sea que no tenga la misma cartera de clientes; lo que se busca es la protección integral del empresario en la índole económica (Tallos , 2017).

1.1.3 Principio de buena fe laboral

El principio de buena fe laboral tiene un elemento esencial, el cual busca no desestimar la confianza de ambas partes, para salvaguardar el equilibrio contractual. El trabajador le debe lealtad a su empleador, respetando las cláusulas acordadas con actitud de honradez. En este orden de ideas, le preside al interés industrial el deber de lealtad y fidelidad comprensible a toda relación jurídica pero que también requiere de antemano fijar compromisos reales a la realidad temporal. La idea

no es que el ex trabajador se limite eternamente a buscar plazas de trabajo, sino que su segmento sea limitado a quienes le representan competencia a su empleador o ex empleador.

Es deber básico del trabajador dentro del contrato de trabajo actuar bajo valores y principios éticos, además el empleador tiene derecho de que dentro del contrato surta la buena fe para poder ortorgar este cargo de confianza al trabajador, sin embargo en la práctica el empleador recurre a pactos de exclusividad y competencia porque corre el riesgo de que sus intereses económicos se vean afectados por la falta de probidad del trabajador.

1.2 El reconocimiento de los pactos en la legislación comparada

1.2.1 Pactos de exclusividad y no competencia en el Derecho Europeo (España)

En España y particularmente en el desarrollo jurisprudencial encontramos un reconocimiento expreso al contenido de estos pactos; y más concretamente se revisará los efectos de una regulación eficiente. En la jurisprudencia comparada, se tiene a consideración el contenido dispuesto en la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña, el 8 de marzo de 2005, la cual se pronunció al respecto enfatizando de estos actos, como una limitación al principio de libertad del trabajo; por la cual el principal interesado es el empleador que recurre a esta modalidad para proteger los secretos profesionales frente a un uso indebido del empleador que esté vinculado a la empresa; tanto durante la relación laboral, pero que también puede comprenderse a futuro, luego de la terminación de la relación laboral.

Este Tribunal supedita la existencia de estos pactos a la protección del secreto industrial y comercial para el empresario, siempre que en contrapartida se abonen al trabajador una compensación económica adecuada”. (Tallos , 2017, pág. 53). Es decir que la revisión hecha por este órgano jurisdiccional detiene su atención a la compensación monetario que estos pactos están llamados a reconocer al dependiente; como una medida de evitar compromisos excesivos y en vulneración del equilibrio que toda relación contractual debe suponer. El empleador busca con el pacto exclusividad que el trabajador se enfoque en la actividad que realiza para su provecho, siempre que exista como justificación el mantenimiento del secreto empresarial.

Otro interesante punto de distinción está en los destinatarios de los pactos; esto es que no todos los dependientes o trabajadores son aptos para comprometerse. Su enfoque está dado a quienes realicen actividades de confianza y dirección en torno al secreto empresarial.

El pacto de no competencia, en España enfatiza las condiciones a tiempo y actividad. Lo anterior se ilustra en el artículo 21 de la Ley 11/1994 del Estatuto de los Trabajadores (1994) menciona lo siguiente:

Artículo 21. *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.*

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes:

- a) que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y
- b) que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de 30 días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

1.2.2 Pactos de exclusividad y no competencia en el Derecho Latinoamericano (Perú y Colombia)

A efectos de una comparación entre países de Latinoamérica se puede señalar que en Colombia los pactos de exclusividad y no competencia se encuentran prohibidos cuando los mismos tengan por objeto limitar el acceso de competidores al mercado, o monopolizar la distribución de ciertos bienes o servicios. En este sentido hay que señalar que los mismos pueden ser investigados por la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) cuando los mismos vayan en detrimento de buenas prácticas comerciales que limiten la libre competencia contemplada en el artículo 1 de la Ley 155 de 1959 (Campos, 2016).

Es importante remarcar que en los pactos de exclusividad y no competencia no se encuentran prohibidos de manera expresa. Por el contrario, la doctrina de la Superintendencia de Industria y Comercio ha sido del criterio que no son en sí mismas anticompetitivas, partiendo del punto de vista que los pactos pueden derivar en eficiencias económicas al patrón que las implementa.

Por otra en Perú hace referencia de igual manera a los pactos de exclusividad y no competencia los cuales son válidos de acuerdo al ordenamiento jurídico de este país, lo que si ha sido objeto de debate es la efectividad y la vigencia del mismo luego que culmina el vínculo laboral, en este sentido desde el punto de vista doctrinal se señala que la vigencia de este tipo de pactos no puede sobrevivir al propio contrato que le sirve de base y al que completa y modula, en consecuencia si la relación duro seis meses o existía un contrato por ese término dicha exclusividad y no competencia, no pueden admitirse por un término que supere al establecido en el contrato inicial que le sirvió de base. De igual forma se debe contemplar que las limitaciones de contratación estarán determinadas por la similitud en la naturaleza del nuevo trabajo que se pretenda contraer (Arce, 2017).

CAPÍTULO II

LOS PACTOS Y SU REFERENCIA EN EL ÁMBITO NORMATIVO ECUATORIANO

2.1 Características de la regulación de los pactos

Los pactos de exclusividad y no competencia, siguiendo el principio de libertad de forma y autonomía de la voluntad son susceptibles de ser incorporados en los contratos de trabajo; entre el empleador y su subordinado. Lo que impera en estos pactos, es el interés de las partes en señalar aquellos elementos que colaboren a mantener un equilibrio respecto de las prestaciones que cada participante asume. Ciertamente, la parte más comprometida es el dependiente que asume deberes de dar permanencia (exclusividad) a un solo empleador; y de no competir en el sector que labora (precisamente, el empleado que conoce el área en que labora permanentemente gana conocimiento, experiencia y sobre todo se distingue por las soluciones y estrategias que emplea)

Ahora bien, no todas las relaciones laborales y empresariales son susceptibles a convenios semejantes. Se toman en cuenta las siguientes líneas de limitación:

- a) Los pactos se restringen a cargos y labores de dirección y confianza
- b) Los pactos deben ser temporales, es decir que se debe establecer un marco restrictivo prudente.
- c) Los pactos deben contener una compensación temporal a favor del empleado, para aquellos casos en que existe desvinculación laboral por causa justificada y que busque dar una solución (también temporal) al empleado que no puede buscar plazas de trabajo que le signifiquen competencia a su ex empleador

La implementación de este tipo de actos y la fijación de la compensación económica representa un costo económico (una carga del empleador) que no se justifica para todos los trabajadores subalternos. Por ello, estos pactos no alcanzan a todos los dependientes. Es recomendable su incorporación para aquellos trabajadores titulados y administrativos, cuyo conocimiento y experiencia (compartida con el sector competidor) podría afectar la permanencia del llamado: “interés empresarial”.

Es sensible en la materia todo aquello que implica rompimiento a los secretos profesionales y que constituya quebrantamiento a la información confidencial. Es así que en el ámbito empresarial, el pacto de no competencia, *post contrato* presta interés en sus condiciones jurídicas y económicas entre los empresarios como herramientas de protección y preservación del interés empresarial y que por incurrir en las técnicas de producción, de organización y comercial relacionados de forma directa en la actividad mercantil requieren cuidar ese conocimiento. (Tallos , 2017)

En la legislación ecuatoriana, el Código de Trabajo (2005) establece en el artículo 45 literal h, que el trabajador tiene la obligación de “guardar escrupulosamente los secretos, técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta”. Es decir que la regulación local contempla esta obligación para todos los trabajadores; lo que comprendería entonces a quienes asumen tareas de supervisión, dirección y de confianza, y quienes por tal concepto acceden a información relevante. Esta es la incidencia que motiva a que estos pactos tengan mayor aplicabilidad en estos casos concretos.

Estos pactos al momento de convenirse suelen extenderse hasta el momento de la desvinculación labora. Como se indicó en la revisión del Derecho Comparado, con ocasión del referente jurisprudencial que fuera discutido por el Tribunal Supremo Justicia de Cataluña; estos pactos requieren delimitaciones; como es precisamente su extensión. Por ejemplo, esta sentencia resolvía que los trabajadores que solamente prestan servicios de tecnología (como por ejemplo: los programadores de software) estos pactos deben tener una duración mínima de seis y máxima de dos años; tomándose en cuenta que la tecnología se construye a diario, por así referirlo.

Aunque no exista un límite claro en la materia, ni regulación local, es interesante el aporte que en este nivel académico aporta el Derecho Comparado, más en concreto la regulación española. Como se dejó anotado en el capítulo anterior, la notabilidad en este tipo de pactos, se resalta a partir de los acuerdos y compromisos que las partes contraen para ejecutar acciones o abstenerse; lo importante es trazar el alcance de su contenido y el plazo. No pueden estos pactos ser indefinidos. Su contenido debe armonizar con el cargo que ocupan y el tiempo ejecutado en

dicha labor. Se puede considerar por ejemplo, se llegase a determinar este tipo de pactos para con un dependiente (que conoce tecnología) su plazo está llamado a ser corto; como sería considerar un tipo igual o menor al tiempo de prueba de su contratación o el tiempo de desarrollo de la tarea encomendada.

Un aspecto importante está en el diseño del pacto con inclusión de compensación económica, como un medio de salvaguardar al ex dependiente quien por desvinculación y por rigor del pacto se ha limitado de ofertar su perfil a los empresarios del segmento (los competidores). Estos esquemas cobran más importancia en ciertos cargos y desempeños; es así que el monto fijado podría tomar como referencia un proporcional del sueldo percibido y como una medida temporal por ejemplo, hasta tres meses posteriores a la desvinculación laboral. Lo importante es que esta limitación (a la libertad de trabajo) se resguarde dentro de los términos de equilibrio contractual y sus mecanismos sean proporcionales.

La regulación ecuatoriana no se ha ocupado expresamente del ámbito de aplicación de estos pactos en los contratos. Al no existir referencia alguna; se puede tornar abusos en relación a las prohibiciones que el empresario le traza al dependiente, en abuso a su posición. Estos pactos deben contener elementos que sirvan al equilibrio contractual que supone toda relación jurídica, y que se puede lograr con establecer un tiempo de duración y una compensación en términos de razonabilidad, como se ha establecido. Dentro de los parámetros de la compensación económica se deberá tener en cuenta el cargo que ocupa y que tipo de relación laboral que mantiene con el empleador, la remuneración que percibe mensualmente y la duración del pacto, si la prohibición se extiende por más tiempo, mayor será la compensación. (Carrasco & Pozo, 2019, pág. 24)

Todas estas características sirven para dar equilibrio al contrato de trabajo, porque al incorporar estas a los pactos de exclusividad y no competencia se busca mantener acuerdo que evite excesos en que podría incurrir el empleador hacia su trabajador. Lo anterior sirve de mecanismo para dar una efectiva protección a los intereses de las partes. Su contenido permitirá que el trabajador obtenga un acuerdo comprensivo a la realidad temporal por la que no podrá buscar plazas de trabajo que permita hacer efectivo su expertiz sin violar los secretos empresariales.

2.2 La competencia desleal y sus mecanismos de protección a través de los pactos

La competencia desleal comprende una regulación especializada a las conductas y comportamientos (de acción u omisión) que supongan una intromisión en el sistema de libre mercado. Nuestro modelo de regulación *anti trust* prohíbe toda conducta que implique que el trabajador ha incurrido en conducta desleal. Una vez concebidos los alcances de estos pactos, es preciso hacer su referencia dentro del contexto de protección que todo empresario busca para dar protección efectiva al secreto empresarial; más aún cuando las técnicas y conocimiento quedan en sus dependientes como una inversión que la empresa realiza.

Aunque el ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia laboral no incluya expresamente la competencia desleal, como causal suficiente para la terminación del contrato; se tiene en cuenta que si se reprime la conducta inmoral y la falta de probidad del trabajador, la cual se podría apreciar a la luz del principio de la buena fe laboral, como la define Acevedo (2017) “modo sincero y razonable con que uno procede en la negociación, celebración y ejecución del contrato laboral” (p.101).

Las exigencias de los dinamismos del mercado han requerido que el legislador ecuatoriano modernice las normas tanto en el sentido dogmático, como en el aspecto práctico en la materia empresarial; todo lo cual enmarca a la protección de la plena competencia. Lo anterior guarda armonía con el reconocimiento de los principios contenidos en el artículo 3 literales a, c y d del Código de Comercio; que subrayan la protección de: la libertad de la actividad comercial, la licitud y la buena fe.

Observando a la empresa, como unidad económica organizada, se tiene en cuenta que el artículo 7 y 14 del Código de Comercio dispone, con especial atención, que toda actividad económica debe representar un beneficio a partir del desarrollo y ejercicio de una actividad de producción en manos de los empresarios. Así, se admite que el ejercicio de comercio se sustente en elementos tangibles como intangibles. Es precisamente lo inmaterial lo que, en las negociaciones actuales, suele tener más valor y lo que sin duda le aporta mejores expectativas. Es así que estos pactos solamente tienen sentido en aquellos casos que el empresario busca dar

protección efectiva al secreto empresarial que incide en los conocimientos y técnicas adquiridas por sus dependientes en el desarrollo de la labor.

Es importante que este ámbito engloba todo conocimiento (técnico y especializado) de las actividades y gestiones que los dependientes adquieren en función de sus actividades tales como: el conocimiento de los intereses y expectativas de los clientes, la potencialidad del éxito de la empresa, las cualidades y defectos inclusive del establecimiento que significará entonces de mayor o menor valor al empresario. (Uria & Menéndez, 1999, pág. 127) Todos estos son ejemplos de información sensible que los dependientes detentan producto de su labor. Por ello, la misma legislación contenida como deberes específicos de los comerciantes y empresarios disponen su deber jurídico de: conservar la información relacionada a sus operaciones; y, precisamente comprende la abstención de incurrir en conductas de competencia desleal en los literales b; e; y f del artículo 13 Código de Comercio.

En materia laboral, existe una regulación predispuesta que prohíbe estas prácticas. El Código de trabajo (2005) en el artículo 46 literal g “Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa”. Así, uno de los principios que fortalecen esta prohibición; en materia laboral es el principio de buena fe laboral. Su contenido comprende el entendimiento de un deber de abstención u omisión al respecto de determinadas conductas. El empleado se compromete a dar un buen uso de la información que mantiene y a no difundir su contenido. Este sentido como una obligación negativa (de no hacer) está contenido en el marco regulatorio en el artículo 27 inciso 7 de la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado (2020) al determinar que: “(...) por motivo de su trabajo si tiene acceso a información no divulgada debe abstenerse a no divulgarla sin el consentimiento del empleador incluso cuando su relación laboral o desempeño de su profesión haya cesado.”

El contexto prohibitivo y de represión está incorporado en la legislación antes anotada y abarca: hechos, actos o prácticas desleales, o cualquier la forma que adopte y distorsione la competencia. Dentro de este aspecto, se considera inmerso, el contenido del pacto de exclusividad que compromete una protección especial al buen ejercicio y manejo de la competencia entre los empresarios. Su regulación está prescrita en el artículo 24 de la norma antes citada. En este

entendido, el trabajador, que, con ocasión de su actividad y desempeño, mantiene conocimiento de técnicas especiales; este contenido debe mantenerse en reserva. La exclusividad no se presume, por lo que debe ser acordada expresamente, y la mejor forma es la expresión escrita.

El pacto de exclusividad comprende una especial atención dentro de las relaciones laborales; en las que se ha tornado usual el trabajador se comprometa (y se obligue) a no colaborar (sea de directa o indirectamente) hacia otras personas; en áreas semejantes en las que hizo desempeño, con el fin de mantener una relación de permanencia por el cual se conserven especiales deberes de confidencialidad y buen uso de la información. Estos pactos obedecen al propósito de asegurar la clientela y tienen el límite de la libre concurrencia.

2.3 La limitación a la libertad de trabajo en el diseño de los pactos

La libertad de trabajo según Neves (2020) “consiste en el derecho de toda persona a decidir si trabaja o no, que actividad y para quién” (pág. 24). Por lo tanto es un derecho constitucional fundamental del trabajador elegir la actividad que quiere desempeñar y ejercer su derecho a contraer obligaciones a cambio de una contraprestación económica. Se enfoca este contenido a la libertad de trabajo como una decisión que se le otorga al trabajador de querer acceder o no a un empleo ya sea específico o genérico, incluso de emprender de forma autónoma es decir ser su propio jefe, porque si el Estado le impusiera un trabajo atentaría contra esta libertad, ya que el derecho al trabajo es obtener un empleo y el de la libertad de trabajo la decisión de aceptarlo.

El Tratado de Derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (1948) menciona en el artículo 23 inciso 1 y 3 la protección del trabajador a una remuneración equitativa y satisfactoria. En el artículo 328 de la Constitución de Montecristi dispone que la remuneración justa debe cubrir al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia. En el caso de Ecuador, la libertad de trabajo es un derecho reconocido en la Constitución de la República de Ecuador (2008) en el artículo 66#17 “Es derecho la libertad de trabajo. Nadie será obligado gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”. Es decir que la norma constitucional admite dos aspectos sustanciales: primero la libertad plena de elección de la plaza laboral y el reconocimiento de una remuneración equivalente a la labor realizada.

Una cuestión importante a discernir en la materia se presenta en el ámbito de la afectación comprensiva de estos pactos dentro de las prácticas empresariales como medios de dar protección al secreto empresarial en el marco del Derecho de Competencia y su incidencia notoria frente a las normas de protección acogidas por el Derecho Laboral. En la especie ocupa a la práctica empresarial, y es un ámbito que suele generar confusiones amplias en la materia, como se encuentra en la Sentencia n° 0338-2012-1 de Sala de Lo Civil, Mercantil de la Corte Nacional de Justicia (2012), 21 de Septiembre de 2012. Estos pactos son enfocados a una protección efectiva y prudencial al empresariado.

Bajo esta determinación, el artículo 33 de la Constitución de la República de Ecuador reconoce el derecho al trabajo y especialmente remarca la posición del Estado- Garante. Bajo esa acepción, el Estado le garantiza al trabajador una retribución justa; y, además la elección libre de un trabajo. Al ser la Constitución garante de derechos, protege que no ocurra vulneración alguna de derechos ligados a la dignidad humana, porque el derecho al trabajo es indispensable para la substancia de cualquier persona, por ello es que en el artículo 326 numeral 2 reconoce que “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Y será nula toda estipulación en contrario.” (Constitucion de la República de Ecuador, 2008)

De ahí que se pone énfasis en la importancia de que el trabajo sea escogido o aceptado. Estos pactos deben diseñarse con cuidado de no limitar o interferir en la libertad plena de trabajo; por ello la importancia de acoger un plazo para su cumplimiento, sobre todo al momento de la vinculación laboral, así como el acuerdo de una compensación en términos de razonabilidad. Pues bien, también la Constitución reconoce otro derecho en el artículo 66 inciso 16, el cual abarca la libre contratación; esto es que el trabajador, sin renunciar a sus derechos (irrenunciables por su dimensión social) mantiene la libertad de decisión para comprometerse a estos pactos y limitar su contenido.

2.4 La protección al secreto empresarial como justificación de los pactos

En esta materia sobre la dimensión del principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio base de la libertad contractual y los límites a trazarse en estos pactos, se tiene en cuenta la referencia dada por la Corte Suprema Nacional de Justicia (2001) al señalar que “no todo lo libremente convenido es justo”. Lo importante es dar un componente de equilibrio a estos pactos. Es importante remarcar que estos pactos pretenden precautelar el curso de acciones que pudieren constituir competencia desleal, respecto de un secreto empresarial, como se tratase de: la adquisición, explotación, comunicación o divulgación sin consentimiento del titular y de manera contraria a los usos comerciales honestos. En este entendido, los pactos deben servir para dar protección a los secretos empresariales adquiridos por los usos comerciales honestos; en búsqueda de protegerse contra situaciones como: espionaje industrial, abuso de confianza, infidencia e incumplimiento al deber de lealtad. Esta referencia se ha tomado a partir de la tal Interpretación Prejudicial N° 508-IP-2016 del 14 de diciembre de 2018, publicada en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena N° 3821 del 22 de noviembre de 2019.

El secreto empresarial es objeto material de protección siempre que pueda ser usado en una actividad productiva, industrial o comercial; por que solamente con estos atributos constituye información con importancia económica para su titular. De lo que se trata es de impedir que terceros utilicen y se aprovechen de la inversión, el esfuerzo y la utilidad que representa esta información confidencial. Este supuesto asume que la información ha sido adquirida por medios contrarios a los usos comerciales honestos; descartando entonces prácticas indebidas como: incumplimiento de una obligación contractual o de un deber de lealtad o de abuso de confianza o de la infidencia.

Se trata, de una prohibición dirigida a preservar la competencia leal y a proteger a competidores y consumidores en el mercado, así como, a prevenir el aprovechamiento injusto de la información constitutiva del secreto industrial. (Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina, 2016). Aspectos que fueron tratados en la Interpretación Prejudicial N° 123-IP-2010 de fecha 12 de enero de 2011, publicada en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena N° 1930 del 08 de marzo de 2011.

Este sentido de prohibición alcanza al tercero autorizado (como un dependiente o empleado) para usar la información, quien tendrá la obligación de no divulgar el secreto empresarial por ningún medio, salvo pacto en contrario, así como a cualquier persona que, con motivo de su trabajo, empleo, cargo, puesto, desempeño de su profesión o relación de negocios, tenga acceso a un secreto industrial sobre cuya confidencialidad se le haya prevenido. La notabilidad de su contenido es que representa frente al dependiente un deber de no hacer; esto es un deber de abstención a usar, explotar o revelar sin causa justificada y sin consentimiento de la persona que lo guarde o de su usuario autorizado.

Finalmente, es preciso añadir que las empresas en el curso de su actividad económica, desarrollan un acervo de conocimientos en torno a los productos que fabrican o a los servicios que prestan, especialmente en lo que comprende los métodos de producción y distribución. Este conjunto de conocimientos y datos poseen una gran utilidad y valor comercial, por ello prestan mérito para ser protegidos bajo la figura del secreto empresarial, siempre y cuando se cumplan los requisitos normativos para el efecto.

Es así que el secreto empresarial justifica el diseño de estos pactos, siempre que cumplan idóneas atribuciones para su protección, como las que se describen:

1. El contenido de estos pactos compromete a quienes adquieren conocimiento técnico y que es materialmente reservado (secreto) por la dependencia para con el empresario
2. Estos pactos deben dirigirse a proteger secretos empresariales de quienes efectivamente son propietarios de dicha información o la detentan por autorización
3. Estos pactos deben dar protección a un secreto empresarial lícito y consentido por el ordenamiento jurídico
4. Estos pactos deben ser utilizados para dar protección a los métodos que sirven para atender la actividad productiva.

CONCLUSIONES

1. Los pactos de exclusividad y no competencia se comprenden en el género de mecanismos convencionales que el empresariado puede adoptar para resguardar el secreto empresarial y el interés industrial o comercial. Estos pactos se rigen bajo el principio de la voluntad, por lo que su base sustancial se presenta en la libertad de contratación, pero también se rige bajo principios como la buena fe laboral.
2. El pacto de exclusividad y el de no competencia constituyen nociones distintas, sin embargo, ambas son limitantes a la libertad de trabajo. El pacto de exclusividad, en primer orden, representa una prohibición a la simultaneidad de trabajos o empleos que pudieren representar para el patrono o empresario un tipo de competencia directa. Mientras que, el pacto de no competencia responde a la fijación de una medida que sirva de protección al secreto empresarial; por cuanto constituye (frente al empleado o trabajador) una limitación a la libertad de elección y búsqueda de las plazas de trabajo, durante la relación laboral, pero sobre todo luego de extinguida la relación laboral.
3. El diseño de estos pactos se rigen por el principio de autonomía de la voluntad de las partes; pero, más especialmente, su realidad es comprensiva a la buena fe laboral. Ya que la buena fe laboral, es la conducta del trabajador intachable para con su empleador, su deber y obligación acatar lo estipulado en el contrato de trabajo y evitar la competencia desleal, y la autonomía de la voluntad de las partes si los pactos no son justos, el principio se podría ver afectado ya que debe existir un balance entre las partes.
4. Las empresas en el curso de su actividad económica, desarrollan un acervo de conocimientos en torno a los productos que fabrican o a los servicios que prestan, especialmente en lo que comprende los métodos de producción y distribución. Este conjunto de conocimientos y datos poseen una gran utilidad y valor comercial, por ello prestan mérito para ser protegidos bajo la figura del secreto empresarial, siempre y cuando se cumplan condiciones mínimas.

5. Con el aporte doctrinal y jurisprudencial de España, se toma en cuenta que por el artículo 21 de la Ley 11/1994 del Estatuto de los Trabajadores (1994) se contemplan parámetros relevantes para el diseño de los pactos que comprenden: una compensación económica expresa y la delimitación de las actividades por las que amerita el diseño contractual de estos pactos y que circunscribe el ámbito de aplicación de estos pactos tiene como objetivo dar protección al secreto empresarial concebido como la fórmula de éxito de un negocio del que es dueño el empleador y que amerita ser protegido en contra de la competencia desleal.

6. En materia laboral en Ecuador existe una regulación predispuesta que prohíbe estas prácticas. El Código de trabajo (2005) en el artículo 46 literal g “Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa”. Así, uno de los principios que fortalecen esta prohibición; en materia laboral es el principio de buena fe laboral. Su contenido comprende el entendimiento de un deber de abstención u omisión al respecto de determinadas conductas. El empleado se compromete a dar un buen uso de la información que mantiene y a no difundir su contenido

RECOMENDACIONES

Incorporar dentro de la regulación empresarial ecuatoriana: los elementos mínimos de los pactos de exclusividad y no competencia a efectos de mantener un equilibrio y evitar excesivos compromisos que limiten el derecho a la libertad de trabajo.

Considérese estos elementos, como reglas básicas que podrían incorporarse en el articulado.

- a) Acreditar la existencia del secreto empresarial como elemento esencial para el diseño de estos pactos.
- b) Establecer una duración temporal y de razonabilidad para estos pactos; pudiéndose acoger parámetros distintos, a razón de la índole y régimen diferenciados *inter partes*. Por ejemplo, se puede considerar un tiempo máximo de dos años calendario para aquellos trabajadores que han servido bajo relación de dependencia o prestación de servicios; o bien un tiempo menor al trazado, cuando la relación ha sido materia de prestación de servicios de índole profesional; de corresponder a estos casos.
- c) Incorporar un mecanismo que asegure una compensación monetaria que sea abarcativa y en resarcimiento al tiempo que estará impedido de acceder a nuevas fuentes de trabajo en la competencia.
- d) Delimitar a las áreas restringidas y funciones para la aplicación de estos pactos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, J. (2017). La competencia desleal como falta grave en el derecho del trabajo . *Derecho y Sociedad* , 101.
- Arce, E. (2017). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Palestra editores.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Borda, G. (2017). *Manual de Derecho Civil* . Buenos Aires: La Ley.
- Campos, D. (2016). *Derecho laboral colombiano*. Bogota: Temis.
- Carrasco , P., & Pozo, P. (2019). La protección de negocios a través de los acuerdos de no competencia en materia laboral. *Iuris Dictio*, 24.
- Código de Comercio. (2020). Quito: Registro Oficial Suplemento 497 de 29-may.-2019.
- Código de Trabajo. (2005). Quito.
- Constitucion de la República de Ecuador. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*. Quito: Asamblea constituyente.
- Corte Suprema de Justicia de Ecuador. (2001). *Sentencia No. 204-2001*. Registro Oficial No. 304.
- Estatuto de los Trabajadores. (1994). *Ley 11/1994*. Madrid.
- Estrada, A. (2015). *Violaciones de secreto empresarial*. Madrid: Atelier.
- Fischer, F., & Malhos, J. (05 de mayo de 2020). Obtenido de file:///Users/evelinnmacias/Downloads/565-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1807-1-10-20200505.pdf
- Foncea, K. (2014). La voluntad de las partes en el contrato individual: análisis de algunas cláusulas especiales. *Aporte al debate laboral*, 8.
- Garrigues, J. (1987). *Curso de Derecho Mercantil*. Bogotá: Temis .
- Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado. (2020).

- Melich, O. (2016). *Doctrina General del Contrato*. Caracas: Centro de investigaciones jurídicas.
- Monroy, M. (1998). *Introducción al derecho*. Santa Fe de Bogotá: Nomos S.A.
- Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho al Trabajo*. Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- Ortiz, I. (2015). Los pactos de exclusividad en el Derecho Colombiano. *Derecho Competencia*, 24.
- Pingo Palacios, J. (2016). *Repositorio Universidad de Piura*. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2544/DER_061.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra, A. (2013). La cláusula de no competencia post contractual en el contrato de trabajo. *Val Paraíso*, 152.
- Tallos, J. (2017). La Doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Sobre los Pactos Laborales de no Competencia Postcontractual. *Ius Labor*, 63.
- Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina. (2016). *Proceso no. 508-IP-2016*. Proceso interno 17811-2013-4209.
- Uria, R., & Menéndez, A. (1999). *Curso de Derecho Mercantil*. Madrid: Thomas Civitas.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Macías Zamora Digna Betzabeth**, con C.C: # 1309648978 autor/a del trabajo de titulación: **Los Pactos de exclusividad, y no competencia y su incidencia en la libertad de trabajo**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **12 de septiembre de 2021**

f. _____

Nombre: **Macías Zamora Digna Betzabeth**

C.C: 1309648978



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Los Pactos de exclusividad, y no competencia y su incidencia en la libertad de trabajo		
AUTOR(ES)	Digna Betzabeth Macías Zamora		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	María Andrea Moreno Navarrete, Mgs. Phd.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	12 de septiembre de 2021	No. DE PÁGINAS:	23
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, Derecho de Propiedad intelectual, Derecho civil, Derecho Mercantil.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Pactos de exclusividad, pactos de no competencia, libertad de trabajo, trabajador, empleador, principios		
RESUMEN/ ABSTRACT:	<p>El presente trabajo investigativo va encaminado al del efecto que producen los pactos de exclusividad y no competencia frente a la libertad de trabajo. Al no existir regulación de estos pactos en el Ecuador, la parte empleadora en pro de proteger el interés industrial o comercial somete al trabajador a pactos que vulneran el derecho de la libertad de trabajo el cual está reconocido en la Constitución. El enfoque central de este estudio esta en el efecto <i>post</i> contractual que produce el pacto de no competencia porque vulnera el derecho del trabajador en acceder a nuevas plazas de trabajo. Además, se analiza sus generalidades, sus principios bases y lo que la jurisprudencia internacional propone para mantener el equilibrio contractual. Y finalmente se estudia las características de solución adoptadas por el Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña, el contenido normativo de Ecuador, y como se ajustan estos métodos a nuestras normas.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0960283357	E-mail: dignamacias96@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute Maritza Ginette, Mgs.		
	Teléfono: (04) 380 4600 – (04) 380 4601		
	Maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			