



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

**TEMA:**

**Cláusulas de no competencia y el derecho al trabajo**

**AUTORA:**

**Esparza Guevara, Verónica Samanta**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADA**

**TUTOR:**

**Dr. Ycaza Mantilla, Andrés Patricio**

**Guayaquil, Ecuador**

**28 agosto del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,  
CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por  
**Esparza Guevara, Verónica Samanta** como requerimiento para la obtención del  
título de **Abogada**.

TUTOR



**DR. ANDRÉS YCAZA MANTILLA, MGS**  
TUTOR

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Dra. Nuria Perez Puig-Mir, PhD.**

**Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025**



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,  
CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Esparza Guevara, Verónica Samanta**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Cláusulas de no competencia y el derecho al trabajo** previo a la obtención del título de **Abogada** 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 28 días del mes de agosto del año 2025**

**AUTORA**



**f.  
Esparza Guevara, Verónica Samanta**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,  
CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Esparza Guevara, Verónica Samanta**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Cláusulas de no competencia y el derecho al trabajo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2025**

**AUTORA**



f.

**Esparza Guevara, Samanta Verónica**



**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**REPORTE COMPILATIO**



**TUTOR**



**DR. ANDRÉS YCAZA MANTILLA, MGS  
TUTOR**



**Facultad:** Jurisprudencia

**Carrera:** Derecho Periodo:

**Semestre:** A 2025

**Fecha:** 22 de agosto de 2025

#### **ACTA DE INFORME FINAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado: "**CLÁUSULAS DE NO COMPETENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO**" elaborado por la estudiante **VERÓNICA SAMANTA ESPARZA GUEVARA**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicha estudiante ha obtenido la calificación de **9/10 (Nueve sobre diez)**, lo cual lo califica como **APTA PARA LA SUSTENTACIÓN**.



**Dr. Andrés P. Ycaza Mantilla, Mgs**

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi agradecimiento a mi abuelo, quien con su ejemplo de trabajo, honestidad y perseverancia me enseñó que los sueños se construyen con esfuerzo diario.

A mi mamá, por su amor incondicional, su apoyo en cada paso y por recordarme siempre que no hay meta imposible cuando se camina con fe y determinación.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mi hijo, fuente de inspiración y motivo esencial para seguir superando retos.

Cada página de este esfuerzo representa la convicción de brindarle un futuro lleno de oportunidades y la certeza de que siempre contará con una madre que cree en él sin límites.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO 1 .....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>1. CLAÚSULAS DE NO COMPETENCIA .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Definición y alcance .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Naturaleza de las cláusulas de no competencia.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Posturas frente a las cláusulas de no competencia .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Características .....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Contratos con cláusulas de no competencia en la práctica (contratos reales) 8</b>	
<b>CAPÍTULO 2 .....</b>	<b>11</b>
<b>MARCO JURÍDICO .....</b>	<b>11</b>
<b>2. DERECHO AL TRABAJO .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Regulación internacional .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 EL derecho al trabajo y las cláusulas de no competencia en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Jurisprudencia .....</b>	<b>16</b>
<b>3. DERECHO COMPARADO .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1 Regulación de las cláusulas de no competencia en España.....</b>	<b>17</b>
<b>3.2 Condiciones y requisitos de las cláusulas de no competencia en Italia ....</b>	<b>18</b>
<b>3.3 Cláusulas de no competencia en Francia.....</b>	<b>20</b>
<b>3.4 Compensación en las cláusulas de no competencia en Argentina .....</b>	<b>21</b>
<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>PROPUESTA .....</b>	<b>24</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>30</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>31</b>

## RESUMEN

El presente trabajo analiza la validez jurídica de las cláusulas de no competencia postcontractuales en el contexto ecuatoriano, a partir de un enfoque doctrinal, normativo, comparado y práctico. Se demuestra que, aunque estas cláusulas se utilizan en diversos sectores económicos del país, no existe una regulación legal expresa ni jurisprudencia consolidada que delimita sus condiciones de validez. A través del estudio de contratos reales, se evidencia que muchas de estas cláusulas se aplican por plazos excesivos y sin compensación económica, afectando derechos fundamentales como el derecho al trabajo y la libertad de elección profesional. El análisis que se ha realizado, en el presente trabajo, con países como España, Italia, Francia, Argentina, Colombia y Chile muestra que estas jurisdicciones han desarrollado marcos normativos o jurisprudenciales que exigen requisitos mínimos tales como la duración por un tiempo prudencial, la compensación, la delimitación territorial y una justificación basada en un interés comercial legítimo. Ante el vacío normativo en Ecuador, se propone la creación de una ley que regule estos pactos, de manera que establezca estándares para su validez y mecanismos de control. En este trabajo se concluye que, si bien las cláusulas de no competencia pueden ser instrumentos legítimos, si su aplicación no tiene límites ni compensaciones, como sucede en la actualidad, se vulnera el equilibrio contractual y los derechos del trabajador, por lo que se requiere una regulación inmediata.

**Palabras clave:** cláusulas de no competencia, derecho al trabajo, proporcionalidad, libertad contractual, legislación ecuatoriana, derecho comparado.

## ABSTRACT

This paper examines the legal validity of post-employment non-compete clauses in the Ecuadorian context through a doctrinal, normative, comparative, and practical approach. It shows that, although such clauses are applied across various economic sectors, there is no specific legal regulation or consolidated case law in Ecuador that defines their validity requirements. Based on an analysis of real contracts, it is evident that many of these clauses are applied for excessive durations and without financial compensation, thereby affecting fundamental rights such as the right to work and freedom of professional choice. The analysis carried out in this work, with countries such as Spain, Italy, France, Argentina, Colombia, and Chile, shows that these jurisdictions have developed regulatory or jurisprudential frameworks that require minimum conditions such as a reasonable duration, compensation, territorial delimitation, and justification based on a legitimate commercial interest. In light of the regulatory gap in Ecuador, it is proposed that a law be enacted to regulate these agreements, establishing standards for their validity and control mechanisms. This work concludes that, although non-compete clauses can be legitimate instruments, if their application lacks limits and compensation, as is currently the case, the contractual balance and workers' rights are undermined, making immediate regulation necessary.

**Keywords:** non-compete clauses, right to work, proportionality, contractual freedom, Ecuadorian legislation, comparative law.

## INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo constituye una garantía fundamental que permite a toda persona desarrollar una actividad lícita libremente escogida, sin restricciones que vulneren su dignidad o limiten su proyecto de vida. Este derecho se encuentra consagrado en la Constitución ecuatoriana y en instrumentos internacionales, así como en el Código de Trabajo y protege no solo el acceso al empleo, sino también la posibilidad de continuar ejerciendo una profesión u oficio una vez finalizada la relación laboral. En este contexto, se vuelve relevante analizar ciertas prácticas contractuales que podrían ser un obstáculo para este derecho, como es el caso de las cláusulas de no competencia.

La competencia entre empleadores y ex trabajadores es un tema común en el mercado laboral, ya que cuando un trabajador adquiere conocimientos, habilidades o relaciones comerciales en el ejercicio de su cargo, el empleador puede temer que esta experiencia se utilice para beneficiar otra empresa del mismo sector. Sin embargo, también es legítimo que el trabajador, tras la finalización del vínculo contractual, busque nuevas oportunidades para ejercer su profesión, incluso en actividades similares, dentro del mismo sector económico o área en la que ha adquirido experiencia, se ha desarrollado profesionalmente y ha perfeccionado sus habilidades. De tal manera, este puede aprovechar al máximo la formación y experticia adquiridas durante su anterior empleo. Esto crea una preocupación para los intereses empresariales que ha dado origen a figuras contractuales como las cláusulas de no competencia.

Las cláusulas de no competencia son disposiciones pactadas entre el empleador y el trabajador, generalmente al inicio de la relación laboral, mediante las cuales este último se compromete a no ejercer actividades similares a las desarrolladas en la empresa por un tiempo y en una zona geográfica determinada. Si bien la finalidad de estas cláusulas puede verse como el proteger información confidencial o la inversión que realiza una empresa en la capacitación del empleado, en la práctica muchas de estas cláusulas exceden el tiempo razonable, imponiendo restricciones que afectan el derecho del trabajador a reinsertarse laboralmente.

La problemática radica cuando dichas cláusulas son demasiado amplias y tienen una duración desproporcionada. En estos casos, se evidencia que existe un perjuicio contractual a través de una cláusula abusiva que limita al trabajador, quien se ve impedido de continuar en su ámbito profesional por la imposición sanciones económicas o legales. Esta situación, lejos de resguardar un equilibrio entre las partes, configura una afectación directa al derecho al trabajo y plantea la necesidad de establecer límites jurídicos claros para garantizar su validez sin comprometer derechos fundamentales.

# CAPÍTULO 1

## MARCO TEÓRICO

### 1. CLAÚSULAS DE NO COMPETENCIA

#### 1.1 Definición y alcance

Resume Adame (2023) que las cláusulas de no competencia son disposiciones contractuales mediante las cuales una persona se compromete a no ejercer actividades económicas que compitan con otra parte, generalmente dentro de un determinado mercado, por un tiempo y espacio definidos.

De acuerdo con lo anterior, las cláusulas de no competencia son acuerdos incluidos en contratos mediante los cuales una persona se compromete a no realizar actividades económicas que puedan representar una competencia directa para la otra parte, dentro de un mercado, territorio y tiempo determinados. Estas disposiciones buscan evitar que quien accedió a información estratégica, conocimientos técnicos o relaciones comerciales relevantes durante una relación contractual, como un trabajo o la venta de una empresa, utilice esos recursos en beneficio propio o de un tercero.

Por ejemplo, un trabajador que se desempeñó como gerente en una empresa tecnológica podría estar limitado por este tipo de cláusula para no crear o unirse a una empresa similar en la misma ciudad durante cierto tiempo, una vez finalizado su contrato, con el fin de proteger los intereses de su antiguo empleador.

En opinión de Pascual (2002) las cláusulas accesorias de no competencia se entienden como pactos entre dos empresas que buscan evitar que compitan por la misma clientela dentro de un mercado específico, ya sea por un período determinado o sin límite temporal. Estas cláusulas se incorporan dentro de un contrato principal, al cual están subordinadas, y su propósito habitual es garantizar que se cumplan las condiciones acordadas en dicho contrato.

Según Sierra (2014), las cláusulas de no competencia post-contractuales son mecanismos que son adoptados por los empleadores con el fin de proteger sus intereses competitivos que son sus cartera de clientes, proveedores e información confidencial, ante el

riesgo de que estos puedan ser aprovechados por el trabajador una vez finalizada la relación laboral.

Aunque no existe una regulación específica sobre este tipo de pactos, el autor los reconoce como una práctica que se ha vuelto común debido al crecimiento que existe de la competitividad en el mercado, por el cual las empresas recurren a estrategias contractuales para evitar que los trabajadores transfieran sus conocimientos, contactos o habilidades a la competencia o que incluso el trabajador compita por cuenta propia.

En suma, el análisis de los autores recabados permite afirmar que las cláusulas de no competencia surgen como una forma utilizada principalmente para proteger los intereses económicos de las empresas frente a actos de competencia por parte de quienes han tenido acceso a información clave o han adquirido experiencia dentro de la organización. Estas cláusulas, que pueden ser de carácter contractual o accesorias, funcionan como medidas preventivas para que no exista riesgo para la empresa empleadora. Sin embargo, su aplicación requiere de un equilibrio cuidadoso, ya que pueden afectar derechos fundamentales como la libertad de trabajo y la posibilidad de ejercer una actividad económica, por lo que su validez y efectos deben evaluarse en función de criterios de razonabilidad, temporalidad, proporcionalidad y finalidad.

## **1.2 Naturaleza de las cláusulas de no competencia**

Desde el punto de vista jurídico, Adame (2023) manifiesta que estas cláusulas se estructuran como una obligación de no hacer, es decir, no competir, que puede estar respaldada por una cláusula penal que impone el pago de una suma si se incumple el pacto. De igual manera, pueden ser vistas como una obligación de pago que tiene la condición de que no se debe competir.

Su aplicación puede incluirse en contratos de venta empresarial o en relaciones laborales, y se diferencian de los pactos de exclusiva porque estos últimos limitan la actividad a una sola parte, mientras que las cláusulas de no competencia excluyen totalmente la actividad de la que se trate. La validez y los efectos de estas cláusulas dependen del contexto contractual y de la intención que tengan las partes.

Por lo antes mencionado, se puede afirmar que la naturaleza de las cláusulas de no competencia se traduce en una obligación de no hacer, en la cual una de las personas suscriptores se compromete a no realizar ciertas actividades económicas que pueden perjudicar en los intereses de la otra. Esta obligación, que puede ser parte de un contrato principal o un contrato autónomo, generalmente se agrega a con consecuencias económicas que refuerzan su cumplimiento.

### **1.3 Posturas frente a las cláusulas de no competencia**

El autor Sierra (2014) sostiene que, en principio, tras la terminación del contrato de trabajo, el extrabajador tiene derecho a hacer uso de la experiencia y destrezas adquiridas durante su relación laboral para emplearse libremente, conforme al derecho constitucional a la libre elección del trabajo. No obstante, el pacto de no competencia se presenta como una excepción a esta libertad, lo cual genera una tensión entre la protección legítima del interés empresarial y el ejercicio pleno de un derecho fundamental.

De ahí que esta clase de cláusulas deban analizarse con especial cautela, atendiendo a su proporcionalidad y a las condiciones en que se pactan, ya que afectan directamente una de las manifestaciones esenciales del derecho al trabajo: el derecho previo de opción o de acceso a nuevas oportunidades laborales.

### **1.4 Características**

Las cláusulas o acuerdos de no competencia, según el análisis de Carrasco & Pozo (2019) son mecanismos jurídicos que buscan proteger el interés comercial legítimo de los empleadores ante el riesgo de que un extrabajador, especialmente aquellos con acceso a información estratégica, utilice sus conocimientos para competir deslealmente. Esta protección se articula frente a escenarios donde el trabajador, tras la finalización del vínculo laboral, pueda ofrecer productos o servicios similares, dirigidos al mismo segmento de mercado.

Las cláusulas de no competencia, como acuerdos contractuales, comparten las características generales de los contratos previstas en el Código Civil ecuatoriano (2015). En primer lugar, son contratos bilaterales y onerosos, conforme lo señalado en los artículos 1455 y 1456 ibidem, ya que implican obligaciones recíprocas. El trabajador se compromete a no

competir por un tiempo determinado, mientras el empleador, en contrapartida, suele ofrecer una compensación económica.

Sin embargo, esta característica no se verifica en todos los ordenamientos jurídicos, y en países como Ecuador, donde no existe una regulación expresa sobre acuerdos de no competencia postcontractual, por lo que no se exige legalmente el pago de una contraprestación al trabajador. En otras palabras, no siempre estos contratos cumplen con onerosidad que caracteriza a los contratos comutativos. Más bien, en el contexto ecuatoriano, estos acuerdos podrían adoptar la forma de un contrato unilateral y gratuito, en el que solo una de las partes, el trabajador, asume una carga, sin que exista correlativa obligación del empleador, lo que genera un evidente desequilibrio contractual y potencial afectación de derechos fundamentales.

Además, son contratos comutativos, ya que, en correspondencia con el artículo 1457 del Código Civil (2015), las prestaciones de ambas partes se consideran equivalentes y previsibles. También pueden revestir el carácter de accesorios, conforme el artículo 1458 ibidem, siempre que su existencia dependa de un contrato principal como el contrato de trabajo. En cuanto a su perfeccionamiento, son solemnes (art. 1459), ya que validez exige que consten por escrito.

Por otro lado, como explica Sierra (2014) las cláusulas de no competencia se caracterizan por su naturaleza restrictiva del ejercicio de actividades económicas en un ámbito funcional y territorial determinado, buscando impedir que el extrabajador compita con su empleador utilizando información estratégica o relaciones comerciales adquiridas durante la relación laboral. Generalmente estas cláusulas buscan proteger un interés comercial del empleador. Como, por ejemplo, el resguardo de conocimientos técnicos, listas de clientes o estrategias empresariales, y buscan limitar el uso de tales activos intangibles en beneficio propio o de terceros.

Según Castro (2009) desde una perspectiva constitucional, estas cláusulas tienen otra característica importante que es su capacidad de restringir derechos fundamentales como el derecho al trabajo o a la libertad de empresa.

Finalmente, los contratos de no competencia es su delimitación temporal y territorial, lo cual responde al principio de proporcionalidad en la limitación de derechos. Estas cláusulas no pueden extenderse indefinidamente en el tiempo ni aplicarse de forma ilimitada a cualquier ámbito geográfico. Su validez depende, en gran medida, de que la restricción esté acotada a un período razonable posterior a la terminación del vínculo laboral (por ejemplo, seis meses, un año) y que se limite a la zona donde el extrabajador podría representar una amenaza real para el interés comercial del empleador.

### **1.5 Contratos con cláusulas de no competencia en la práctica (contratos reales)**

En esta sección se presentarán ejemplos reales de contratos en Ecuador que contienen cláusulas de no competencia, con el fin de ilustrar cómo se configuran y aplican estos acuerdos en contextos concretos. No obstante, para resguardar la confidencialidad de las partes involucradas y en cumplimiento de los principios de protección de datos personales, se omitirán o anonimizarán los nombres, fechas específicas, y cualquier otra información que permita la identificación directa o indirecta de personas naturales o jurídicas. La finalidad es ofrecer una mirada práctica sin comprometer derechos fundamentales vinculados a la privacidad y al tratamiento adecuado de la información sensible.

#### **Figura 1**

Contrato No.1: Contrato civil de prestación de servicios profesionales

<b>CLÁUSULA NOVENA. – POLÍTICAS CON CLIENTES:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>a. Los clientes son de propiedad de la firma</li><li>b. En caso de que LA PROFESIONAL lleve clientes a la firma, estos clientes serán de propiedad de la firma mientras dure el presente contrato.</li><li>c. Se considerará causal de terminación del presente contrato, con la debida indemnización de daños y perjuicios, cuando LA PROFESIONAL ilegítimamente, y utilizando medios fraudulentos o de mala fe, se hiciera de los clientes encargados por EL CONTRATANTE.</li></ul>
<b>CLÁUSULA DÉCIMA. - FORMACIÓN:</b>
En el caso de que LA PROFESIONAL sea requerido por parte de un cliente de (o hasta 5 años después de haber sido cliente ) para prestar sus servicios legales sea de manera directa o indirecta, bajo procuración o no, o a título de consulta legal, las partes acuerdan que LA PROFESIONAL no podrá prestar sus servicios de forma unilateral y sin autorización por escrito de En caso de hacerlo tendrá que pagar el valor de USD \$10.000,00 dólares al Estudio Jurídico por derecho de formación, esta cláusula se mantiene vigente por cinco años, posterior a la terminación del presente contrato.

## Figura 2

### Contrato No.2: Contrato de prestación de servicios informáticos y tecnológicos

#### **SEXTA: Declaraciones expresas.** – Las partes acuerdan:

**SEIS. UNO:** Ambas partes reconocen expresamente que en virtud de la suscripción del presente instrumento no nace entre ellas relación laboral alguna ni de dependencia, sino que se trata de una prestación de servicios de índole informáticos y tecnológicos, de naturaleza absolutamente civil – mercantil, por lo que no hay relación de dependencia alguna entre el CONTRATANTE y la CONTRATISTA o socio, trabajador y/o afín a éste.

**SEIS. DOS: No competencia y exclusividad.** - Las partes acuerdan que, durante el plazo de este contrato y por un periodo adicional de cuatro (4) años a partir de su vencimiento o terminación, no competirán (directa ni indirectamente) con las actividades de cada una de las partes de acuerdo a los antecedentes de este contrato, en particular, la CONTRATISTA no competirá de ninguna manera con la CONTRATANTE con respecto a la “plataforma mayorista” de \_\_\_\_\_ que se encuentra en proceso de desarrollo e implementación en el mercado; caso contrario, en caso que la CONTRATISTA incumpla estará sujeta a indemnizaciones de daños y perjuicio que correspondan.

Consecuentemente, la CONTRATISTA se compromete frente a la CONTRATANTE a prestar sus servicios profesionales de índole informático y tecnológico exclusivamente a \_\_\_\_\_, de manera que, no se genere competencia de manera directa ni indirecta prestando la CONTRATISTA servicios similares a personas o sociedades que ejecuten el mismo modelo de negocio detallado en el numeral DOS. DOS de la cláusula segunda de este contrato. Por tanto, queda claro que la CONTRATISTA podrá ejecutar sus actividades económicas a favor de terceras personas o sociedades que no se dediquen, ni su actividad se asemeje, de ninguna manera, al mismo modelo de negocio de detallado en el numeral DOS. DOS de la cláusula segunda de este contrato.

### Figura 3

#### Contrato No.3: Contrato de prestación de servicios en Biotecnología Aplicada

**CUARTA: PRECAUCIONES.** La parte receptora se obliga a tomar las precauciones necesarias y apropiadas para mantener bajo secreto la “Información Confidencial” propiedad de la otra parte, incluyendo entre aquellas precauciones, pero no limitando, el informar a sus empleados que la manejen, que dicha información es confidencial y que no deberá ser divulgada a terceras partes.

**QUINTA: PROPIEDAD DE LA INFORMACIÓN DIVULGADA.** La parte receptora acepta y se compromete a que la “Información Confidencial” que reciba de la otra parte es y seguirá siendo propiedad de ésta última, a usar dicha información únicamente de la manera y para los propósitos autorizados en la Cláusula Sexta de este Acuerdo y que este instrumento no otorga, de manera expresa o implícita, derechos de propiedad intelectual o industrial o de propiedad alguno sobre ella, tales como, Licencias de uso respecto de la “Información Confidencial”.

**SEXTA: LIMITACIÓN DE ACTIVIDADES DERIVADAS.** La parte receptora se obliga, por un período mínimo de diez (10) años contados desde la fecha de terminación del presente convenio, a no participar directa ni indirectamente en actividades que compitan con el giro comercial, los productos, servicios o desarrollos relacionados con la “Información Confidencial” de la parte divulgante. Esta obligación incluye, sin limitarse a ello, no ofrecer, comercializar, desarrollar, divulgar, invertir o colaborar con terceros en actividades que representen una competencia con la parte divulgante, salvo autorización previa, expresa y por escrito de esta última.

En tres contratos permiten evidenciar que las cláusulas de no competencia en Ecuador no solo se incorporan con frecuencia en contratos civiles y comerciales, sino que también se adaptan al tipo de relación contractual y al sector involucrado. Además, varían en su duración y alcance según la naturaleza del servicio prestado.

Además, se puede visualizar que en ninguna de las cláusulas de no competencia se establece una compensación económica para el trabajador durante el tiempo en el cual se estipula el periodo de la restricción. Esto se vuelve peor en los casos en los cuales los contratos ascienden entre un periodo de tiempo de 10 a 15 años (FIGURA 3).

## CAPÍTULO 2

### MARCO JURÍDICO

#### 2. DERECHO AL TRABAJO

##### 2.1 Regulación internacional

No hay una norma que regule las cláusulas de no competencia en el ámbito internacional. No obstante, es importante señalar que algunos derechos que sí se encuentran regulados y reconocidos por las normas internacionales se pueden ver comprometidos por estas cláusulas o contratos.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) reconoce que las personas tienen derecho al trabajo, a elegir de manera libre su trabajo, a tener condiciones equitativas y que sean buenas dentro del trabajo y también el derecho a la protección contra el desempleo. En total, este artículo contiene cuatro garantías fundamentales. En el caso de la libre elección del trabajo, este derecho también supone el derecho a cambiar de empleo, lo que se contradice con las restricciones que pueden existir como las cláusulas de no competencia, especialmente si estas no han sido aceptadas libremente o no cumplen con exigencias de razonabilidad.

Por otro lado, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) dispone que todos los países reconocen el derecho a trabajar, que implica que los individuos tengan la oportunidad de ganarse la vida por medio de un trabajo que hayan escogido de manera libre. La disposición impone una obligación positiva a los Estados de adoptar medidas para garantizar este derecho, lo cual incluye no solo fomentar el empleo, sino también prevenir restricciones injustificadas a la inserción laboral.

Además, el artículo 7 ibidem establece el derecho a condiciones de trabajo equitativas, incluida la seguridad en el empleo. Se podría decir que las cláusulas de no competencia, en tanto restringen la libertad de trabajo posterior a la relación laboral, solo podrían considerarse legítimas si son necesarias, proporcionales y compensadas adecuadamente.

El artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978) establece que los estados tienen el deber de adoptar medidas que se vayan modificando o agregando con el tiempo, para que se respete plenamente los derechos económicos, sociales y culturales, incluidos los derechos laborales. Si bien no desarrolla específicamente el derecho al trabajo, la jurisprudencia interamericana ha reconocido que este derecho forma parte del contenido esencial de la dignidad humana.

Ahora, en lo que respecta a la normativa emitida por la Organización Internacional del Trabajo se ha constatado que no existe un convenio que proteja o regule las cláusulas o contratos de no competencia en ninguna de sus aristas.

Finalmente, de lo recabado se puede afirmar que no existe una regulación específica a nivel internacional que norme de manera directa las cláusulas de no competencia. Sin embargo, la ausencia de una norma concreta no implica un vacío absoluto, pues estas cláusulas pueden incidir negativamente en derechos que sí están reconocidos y protegidos por el derecho internacional, como el derecho al trabajo, la libertad de elección laboral y la protección contra el desempleo. Al limitar que los trabajadores tengan la posibilidad de reinsertarse en algún trabajo posterior a la finalización de la relación laboral, las cláusulas de no competencia ir en contra de los principios esenciales que se encuentran en instrumentos internacionales. Por ello, pese a que dentro de las normas de derecho internacional no se prohíbe expresamente este tipo de cláusulas, su validez debe analizarse, a fin de evitar que su aplicación pueda ocasionar restricciones arbitrarias o abusivas que vulneren derechos laborales.

## **2.2 EL derecho al trabajo y las cláusulas de no competencia en el ordenamiento jurídico ecuatoriano**

En el contexto de las relaciones laborales en Ecuador, puede surgir una situación de competencia entre el trabajador y su empleador tanto durante la vigencia del vínculo laboral como una vez que este ha finalizado.

El artículo 46, literal g, del Código de Trabajo (2005) establece expresamente que los trabajadores no deben competir con su empleador en lo referente a la producción o elaboración de bienes similares a los que fabrica la empresa: “Art. 46.- Prohibiciones al

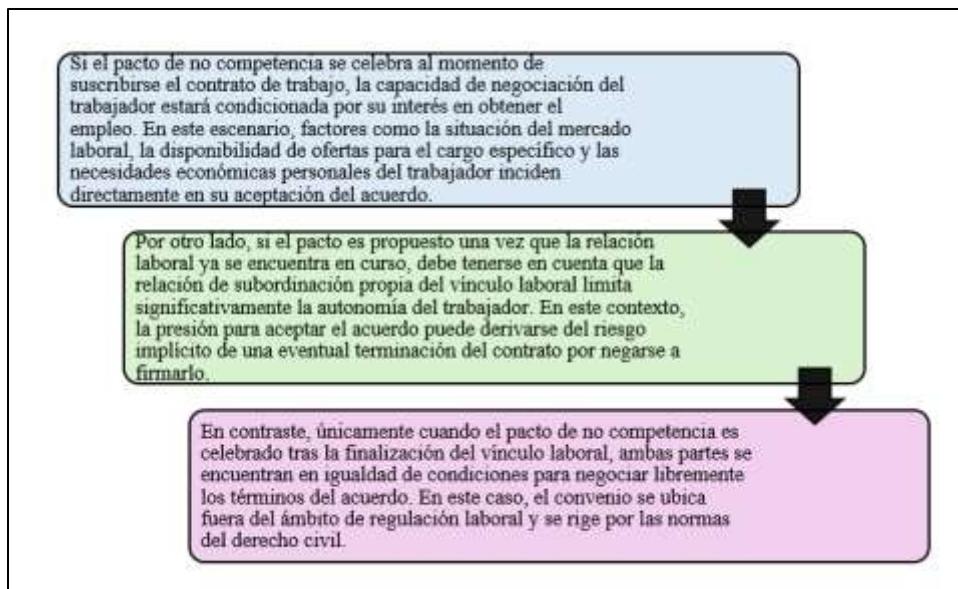
trabajador. - Es prohibido al trabajador: (...) g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa...”. De este modo, durante la duración del contrato, el trabajador tiene prohibido efectuar actividades competitivas, ya sea por cuenta propia o de terceros, que perjudiquen al empleador.

Esta prohibición, sin embargo, está vinculada exclusivamente al tiempo que dure la relación laboral. Una vez que esta concluye, cesa también dicha restricción legal, lo que abre la posibilidad de que el extrabajador, en principio, pueda competir directamente con quien fue su empleador. En este marco, es factible que dicho empleado utilice en beneficio propio o ajeno ciertos conocimientos adquiridos durante su vínculo laboral, como su comprensión del negocio, el funcionamiento del mercado, o incluso información clave del empleador, como listas de clientes, proveedores, fórmulas o datos confidenciales.

Dado que no existe en la legislación ecuatoriana una regulación específica sobre los acuerdos de no competencia posteriores a la terminación del contrato de trabajo, cobra relevancia el momento en que dichos acuerdos son pactados entre las partes. En la práctica, estos pueden celebrarse en tres momentos distintos: al momento de la contratación inicial, durante la ejecución del contrato laboral o una vez extinguido este. De tal manera los efectos serían los siguientes:

**Figura 4**

Momento de celebración del pacto de no competencia y su impacto en la autonomía del trabajador



Nota: Elaboración propia.

Por otro lado, si bien estos acuerdos derivan de la autonomía de la voluntad, según el artículo 1561 del Código Civil (2015) y se sustentan en la libertad de contratar reconocida en el artículo 66 numeral 16 de la Constitución (2008), debe ponderarse su posible colisión con otro derecho constitucionalmente garantizado que es el derecho al trabajo, consagrado en el artículo 33 de la Constitución. Una restricción desproporcionada de este derecho podría resultar inconstitucional, como se abordará en las siguientes líneas.

En ese sentido, autores como Castro (2009), han tratado este conflicto de derechos en el contexto peruano y chileno respectivamente, proponiendo análisis basados en el principio de proporcionalidad para determinar la validez de tales limitaciones. Estos marcos teóricos resultan pertinentes también para el caso ecuatoriano.

Sin entrar en detalle sobre el test de proporcionalidad, es importante recordar que los derechos constitucionales no son absolutos y pueden ser objeto de restricciones, siempre que estas no hagan inviable su ejercicio. Así lo ha señalado la Corte Constitucional del Ecuador en su jurisprudencia, por ejemplo, en la Sentencia No. 005-14-SCN-CC (2014) y en la

Sentencia No. 005-17-SIN-CC (2021), estableciendo que los límites de los derechos deben establecerse a través de normas infraconstitucionales, es decir, por vía legislativa.

Además de las leyes, también los contratos pueden dar lugar a limitaciones del ejercicio de derechos constitucionales, siempre que las partes involucradas así lo pacten. De tal manera, el Código Civil (2015) establece: Art. 1561.- Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

En ese sentido, Landa (2014) ofrece ejemplos en los cuales, pese a limitarse algún derecho, se sigue reconociendo su legitimidad. Entre estos ejemplos está el acuerdo que se puede dar entre vecinos donde uno se compromete a no construir en su terreno para no impedir la vista del otro, o un pacto entre empresas que impone una obligación de no hacer. En ambos casos, aunque se restringe el ejercicio de un derecho (en uno el de la propiedad o el de actividad económica), no se pierde la titularidad del mismo. Por ende, la constitucionalidad de este tipo de pactos no es arbitraria si no se renuncia al derecho y únicamente se limita el ejercicio del mismo.

En teoría, ciertos derechos económicos, como el de ejercer libremente una actividad económica o el de propiedad, pueden estar sujetos a límites contractuales. Por ende, esto nos lleva a cuestionar: ¿es posible que, en ausencia de legislación expresa, un acuerdo contractual restrinja el derecho al trabajo (no en su totalidad, pero en un área en específica)? Esta duda es válida considerando que en el artículo 66, numeral 2, de la Constitución (2008) se reconoce este derecho como parte de una vida digna y en el artículo 33 se consagra este derecho como parte de la realización personal del individuo. Además de que, en el artículo 326, numerales 2 y 11 de la Carta Magna se establece un bloque especial de protección a los trabajadores que impide la renuncia de derechos laborales.

En efecto, el derecho al trabajo no es absoluto, pero su restricción contractual no puede ser de tal magnitud que implique su supresión. Esto es especialmente relevante en el contexto laboral, donde existe un desequilibrio estructural entre las partes, lo cual justifica una mayor protección para quien desempeña el rol de trabajador, como ha ratificado la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia No. 016-13-SEP-CC (2013).

Aunque los efectos de un pacto de no competencia postcontractual se manifiestan una vez finalizada la relación laboral, no se puede ignorar que dicho pacto impone una limitación efectiva al derecho al trabajo del extrabajador. Por tanto, para que este tipo de acuerdo tenga plena validez, no debe vulnerar ni anular el ejercicio de derechos fundamentales.

### **2.3 Jurisprudencia**

En el contexto jurídico ecuatoriano, no existe un desarrollo jurisprudencial consolidado respecto a la validez de los pactos de no competencia posteriores al fin de la relación laboral. A pesar de que este tipo de cláusulas implican una restricción directa al ejercicio del derecho al trabajo, no se han emitido criterios interpretativos relevantes ni uniformes que definan los requisitos mínimos de validez o su compatibilidad con principios constitucionales como la libertad laboral, la intangibilidad de derechos o la proporcionalidad.

En otros países, no obstante, se han emitido distintas sentencias al respecto. En la Sentencia Rol 7993-2018 de la Corte de Apelaciones de Santiago de Chile (2019) se estableció que una cláusula contractual que prohíbe al trabajador desempeñar actividades laborales durante el año posterior a la terminación del vínculo no tiene validez si no existe una contraprestación económica por parte del empleador.

La Corte analizó que este tipo de cláusulas extienden el deber de exclusividad más allá de la vigencia del contrato. Mientras la relación laboral se mantiene, es legal pactar la no competencia, pero es importante siempre pactar una remuneración adecuada en virtud del perjuicio al trabajador. No obstante, una vez finalizada la relación laboral, la cláusula de no competencia se convierte en una obligación de “no hacer”, que se regula a través del derecho privado y no por el derecho laboral. Esto quiere decir que el trabajador estaría renunciando a su derecho constitucional al trabajo, por lo que esta renuncia solo puede ser válida si existe una compensación en retribución.

En ausencia de esta contraprestación, el incumplimiento de dicha cláusula no puede generar responsabilidad para el trabajador, ya que se entiende que ejerció su derecho constitucional. En consecuencia, la Corte concluyó que esta obligación postcontractual no tiene efectos jurídicos vinculantes y no puede ser exigida ni sancionada.

En Colombia, la Corte Suprema de Justicia de Colombia (1973), en Sentencia del 18 de julio de 1973, declaró inexequible el artículo 44 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que permitía la inclusión de cláusulas de no competencia por hasta un año en casos de trabajadores técnicos, industriales o agrícolas, siempre que se otorgara una indemnización mínima equivalente a la mitad del salario.

En el criterio del tribunal, pese a que en la práctica el trabajador aceptaba voluntariamente no ejercer su profesión, esta limitación va en contra de los principios constitucionales. Por esa razón se estaría vulnerando el derecho fundamental al trabajo.

En comparación con lo que sucede en Ecuador, en países como Chile y Colombia la jurisprudencia ha establecido limitaciones a las cláusulas de no competencia postcontractuales, estableciendo criterios que buscan proteger tanto a las empresas como a los trabajadores y sus derechos. En ambos casos, la validez de estas cláusulas depende de su que sean razonables en cuestión del tiempo y el espacio en el que se desarrollan. Además, se requiere la existencia de una contraprestación económica justa. En el caso de la jurisprudencia chilena, esta reconoce su validez siempre que se cumplan con ciertos requisitos; en cambio, en Colombia se tiene una postura más garantista y se ha declarado que son cláusulas inconstitucionales por vulnerar el derecho al trabajo. Estos precedentes demuestran pese a que las cláusulas pueden estar permitidas en el derecho privado, su aplicación debe cumplir con ciertas condiciones para evitar restricciones arbitrarias a derechos constitucionales.

### **3. DERECHO COMPARADO**

#### **3.1 Regulación de las cláusulas de no competencia en España**

En España, las cláusulas de no competencia posteriores a la finalización de una relación laboral son admitidas por el ordenamiento jurídico, pero sujetas a condiciones estrictas impuestas por el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores (2025) que establece que el pacto de no competencia no debe durar más de dos años para los trabajadores técnicos y seis meses para el resto de trabajadores, siempre que se cumpla con que: i) la empresa tenga un real interés.

Esta disposición reconoce la validez de tales pactos siempre que no se sobreponen ciertos límites temporales, exista un interés empresarial legítimo y se compense económicamente al trabajador de manera adecuada.

De tal manera, en este país, la duración del pacto constituye un elemento central en su legalidad. Para el caso de los trabajadores técnicos o de alta dirección, la duración máxima permitida es de dos años, mientras que para el resto de los trabajadores el límite es de seis meses. Si las partes acordasen un plazo superior, el exceso carecería de validez, operando en su lugar el plazo máximo legal.

Asimismo, un elemento importante para la validez del pacto, es que el empleador posea un interés industrial o comercial efectivo que justifique la restricción. Este interés se asume cuando la nueva actividad del trabajador se da en el mismo sector del mercado de su antigua empresa, lo cual tiene como enfoque los mismos clientes y esto se realiza haciendo uso de conocimientos que fueron adquiridos durante su relación laboral anterior. Es decir, debe existir un riesgo razonable de que el trabajador está aprovechando estos conocimientos estratégicos que tenía de la empresa precedente.

El tercer requisito indispensable es que el trabajador obtenga una compensación económica proporcional a la limitación que se va a imponer. Esta retribución debe ser suficiente para que el perjuicio que se ocasiona a su desarrollo laboral no lo afecte tanto, y para garantizar al trabajador una mínima estabilidad económica. En este caso, la ley no establece un monto en concreto ni un método para calcularlo, no obstante, es importante que la compensación sea proporcional al sacrificio. En ese sentido, el pacto debe expresar esta compensación, y en caso de controversia, los tribunales deben resolver la suficiencia de la misma.

### **3.2 Condiciones y requisitos de las cláusulas de no competencia en Italia**

En Italia, la validez de las cláusulas de no competencia después de la terminación de la relación laboral está regulada por el artículo 2125 del Código Civil (2017):

Artículo 2125. (Texto traducido)

El pacto mediante el cual se limita el ejercicio de la actividad del trabajador, para el tiempo posterior a la terminación del contrato, es nulo si no consta por escrito, si no se acuerda una compensación a favor del trabajador y si la restricción no se encuentra delimitada en cuanto a objeto, tiempo y lugar.

Adicionalmente, la norma dice que la duración del pacto no puede ser mayor a los cinco años en el caso de los directivos, y para el resto de trabajadores no podrá ser mayor a tres años. En el caso de que se ponga una duración superior, esta se debe reducir a lo que establece la ley.

Uno de los primeros requisitos es la necesidad de que el pacto conste por escrito. La forma escrita no es solo una formalidad, sino una condición indispensable para la existencia misma del acuerdo. No se admite, por tanto, la prueba de un pacto tácito o verbal, ni siquiera mediante actuaciones que puedan sugerir su existencia implícita.

En segundo lugar, se requiere una compensación a favor del trabajador. Esta contraprestación, de carácter económico o equivalente, busca resarcir el perjuicio derivado de la limitación a su libertad de empleo. Aunque la norma no establece parámetros cuantitativos, la compensación debe constituir una ventaja económica concreta y adecuada. Por ejemplo, el doctrinario Boscati (2010) se ha considerado razonable el pago de seis meses de salario por un pacto de un año de duración, o incluso porcentajes del sueldo, como el 10% o el 15%, según el caso.

En adición, que el pacto sea válido dependerá de los límites respecto al objeto, tiempo y lugar. Por cuanto, el pacto limitarse únicamente a las actividades que efectivamente puedan generar una competencia con la empresa, de forma que proteja su clientela, procesos o know-how. Asimismo, debe delimitarse territorialmente el ámbito de aplicación, aceptándose hoy en día que abarque no solo Italia, sino también espacios más amplios como el ámbito europeo o incluso internacional. (Boscati, 2010)

En cuanto a su duración, la ley fija un plazo máximo: cinco años para ejecutivos y tres para los demás trabajadores. Superado este límite, el pacto deviene inválido en la parte que excede.

### **3.3 Cláusulas de no competencia en Francia**

En Francia, las cláusulas de no competencia no se encuentran reguladas de forma expresa en el Código del Trabajo. No obstante, la jurisprudencia ha reconocido su validez, siempre que se ajusten a una serie de condiciones estrictas que garanticen el respeto a los derechos fundamentales del trabajador. Este reconocimiento jurisprudencial se fundamenta en el artículo L1121-1 del Código del Trabajo (2017) que prohíbe imponer restricciones a las libertades de las personas y a las que son de índole colectivas si no están justificadas por la naturaleza del trabajo y si no de carácter proporcional al objetivo perseguido.

En un aporte de Antonmattei (2009) se explica que la cláusula solo puede establecerse cuando existe un riesgo de daño económico que tenga que ver con la actividad del extrabajador. Este riesgo puede darse por la posibilidad de que el empleado divulgue información estratégica o confidencial, o por la pérdida de los clientes debido a la influencia que ejercía en su anterior cargo. Por esta razón, estas cláusulas se aplican a trabajadores que tenían acceso a información sensible o relaciones comerciales estrechas con clientes.

En segundo término, debe establecerse un límite temporal claro. Aunque no existe una norma general sobre la duración máxima, la práctica en Francia, especialmente en los convenios colectivos sectoriales, ha fijado habitualmente un plazo máximo de dos años (Recurso No. 95-42.495, 1998)

En tercer lugar, debe establecerse una limitación espacial. Esto significa que la cláusula debe restringir la actividad solo en aquellos lugares donde la empresa efectivamente opera y donde se podría generar una competencia real. La zona puede abarcar desde un nivel local (región o departamento) hasta un ámbito nacional o incluso internacional, dependiendo de la presencia comercial de la empresa. (Antonmattei, 2009)

Finalmente, la validez del pacto está condicionada al pago de una compensación pecuniaria al trabajador. Esta retribución busca equilibrar el sacrificio que supone para el trabajador la imposibilidad de ejercer su profesión dentro de un determinado campo geográfico o temporal. La cuantía suele basarse en el salario percibido por el trabajador, y

algunos convenios colectivos estipulan montos mínimos. Sin embargo, la jurisprudencia francesa ha determinado que un porcentaje equivalente al 10% del salario no es suficiente, por lo que la compensación debe ser razonable y proporcional a la restricción impuesta. (Antonmattei, 2009)

### **3.4 Compensación en las cláusulas de no competencia en Argentina**

En Argentina, el artículo 88 de la Ley de Contrato de Trabajo (1976), bajo el título “Deber de no concurrencia”, establece que los trabajadores no deben realizar actividades que, por cuenta propia o ajena, puedan perjudicar los intereses del empleador, salvo autorización expresa de este: “Art. 88. Deber de no concurrencia. trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste”.

Esta disposición aplica únicamente durante la vigencia del contrato laboral, lo cual significa que la prohibición de competencia se presume de pleno derecho en esa etapa, sin necesidad de cláusula expresa.

Sin embargo, para el período posterior a la finalización del vínculo laboral, la restricción a la competencia solo es válida si se celebra un convenio especial de no concurrencia, que configura una obligación de no hacer. Esta debe cumplir con los requisitos generales del derecho común, en particular, no ser abusiva ni contraria al orden público (Etala, 2010, p. 286).

En el caso de la jurisprudencia, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal ha admitido la validez de este tipo de pactos postcontractuales, siempre que cumplan dos condiciones esenciales:

- i. Que tengan un plazo determinado, y
- ii. Que contemplen una contraprestación económica razonable a favor del trabajador. (Expediente No. CNT 12628/2014/CA1, 2006)

## DISCUSIÓN

La revisión del marco teórico y jurídico evidencia que las cláusulas de no competencia postcontractuales se encuentran situadas entre el interés comercial del empleador y los derechos del trabajador, particularmente el derecho al trabajo y a la libre elección de empleo. Esta tensión ha sido reconocida por diversos autores y han dado lugar a regulaciones específicas en diversos países.

Como señala Sierra (2014) , estas cláusulas operan como mecanismos preventivos frente al riesgo de competencia desleal, pero su aplicación posterior al vínculo laboral entra en conflicto con la garantía de libre elección de trabajo. En efecto, según Castro (2009), limitar el ejercicio profesional de un trabajador una vez concluida la relación laboral afecta directamente un derecho constitucional, por lo que solo puede admitirse si se respeta el principio de proporcionalidad.

La comparación que se ha realizado con otros países confirma este carácter restrictivo. Por ejemplo, el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores español (2025) establece que este tipo de cláusulas solo son válidas si (i) el empleador tiene un interés industrial o comercial real en el tema, (ii) se entrega una compensación económica al trabajador y (iii) no sobrepasa los dos años para trabajadores técnicos o seis meses para los demás. Esta exigencia busca equilibrar las posiciones contractuales. Baylos (2016) ha sostenido que la validez de estas cláusulas depende de su estricta subordinación al principio de proporcionalidad y a la tutela del trabajador como parte débil de la relación laboral.

En Italia, la exigencia de límites objetivos y la necesidad de una compensación se encuentran recogidas en el artículo 2125 del Código Civil italiano (2017). En ese sentido, el pacto de no competencia solo es válido si existe una ventaja económica concreta y delimitaciones claras en tiempo, lugar y objeto, ya que la cláusula no debe extenderse más allá de lo necesario para proteger los intereses legítimos del empleador, sin anular la posibilidad real del trabajador de reinsertarse laboralmente.

En el caso de la jurisprudencia francesa esta ha analizado de manera exhaustiva el tema de la proporcionalidad. En el Recurso No. 95 42.495 (1998), la Corte de Casación francesa manifestó que era nula una cláusula por no cumplir con los requisitos de

compensación ni delimitación espacial. Antonmattei (2009) considera que una cláusula de no competencia para que sea válida debe constituir una medida excepcional, que se dé únicamente porque exista el riesgo de que se exponga información sensible y con una compensación que pueda aminorar el perjuicio causado.

Desde un enfoque latinoamericano, en Argentina, aunque no existe una regulación legal explícita postcontractual, la jurisprudencia exige los mismos elementos básicos: temporalidad, razonabilidad y contraprestación (Expediente No. CNT 12628/2014/CA1, 2006). Etala (2010) afirma que cualquier pacto de este tipo sin una compensación económica razonable contraviene los principios del derecho del trabajo, al generar una desigualdad contractual inadmisible.

Este análisis cobra mayor relevancia en el contexto ecuatoriano, donde, como se ha demostrado en esta investigación, no existe regulación expresa ni jurisprudencia consolidada sobre cláusulas de no competencia postcontractuales. No obstante, su validez debe evaluarse conforme al principio de autonomía de la voluntad, conforme el artículo 1561 del Código Civil ecuatoriano (2015), siempre que esta no derive en una restricción constitucional del derecho al trabajo, conforme el artículo 33 de la Constitución (2008). Como advierte Landa (2014), los contratos pueden limitar ciertos derechos sin anularlos, pero esa limitación debe ser voluntaria, razonable y no implicar renuncia a derechos fundamentales.

El problema se agrava si se considera que, en los contratos analizados en este trabajo, ninguna de las cláusulas de no competencia contempla una compensación económica para el trabajador. Esta omisión, si los períodos de duración del contrato o la cláusula de competencia son muy largos, revela una práctica que vulnera claramente los estándares mínimos de proporcionalidad, dejando al trabajador en una posición de desventaja, sin protección normativa ni judicial efectiva.

En suma, si bien las cláusulas de no competencia pueden ser instrumentos jurídicos legítimos en ciertas circunstancias, su aplicación sin límites normativos, sin compensación y con duraciones extensas, como ocurre en Ecuador, conduce a una afectación directa del derecho al trabajo y a una distorsión del equilibrio contractual. La ausencia de regulación expresa no autoriza la restricción absoluta de derechos fundamentales, por lo que se hace

urgente una intervención legislativa que establezca criterios mínimos de validez, a la luz de los estándares internacionales y comparados.

## **PROPUESTA**

Como se ha analizado a lo largo de este trabajo investigativo, no toda restricción es válida per se; debe ser razonable, temporalmente acotada y geográficamente delimitada, de modo que no anule la posibilidad real del trabajador de reinsertarse laboralmente. En ese sentido, se debe tomar una medida que cree un equilibrio entre la libertad contractual y la protección de los derechos del trabajador.

Ante el vacío normativo existente en la legislación laboral ecuatoriana respecto a los pactos de no competencia postcontractuales, se propone la creación de una disposición legal específica que regule estos acuerdos, garantizando tanto la libertad de contratación de las partes como la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Esta regulación debe considerar en primera instancia que toda restricción al derecho al trabajo debe ser excepcional, debidamente justificada, proporcional y limitada en el tiempo y en el espacio. Solo bajo estas condiciones, tales cláusulas podrían ser admitidas como válidas dentro del marco jurídico ecuatoriano, sin vulnerar principios constitucionales como la dignidad humana, la libertad laboral y la intangibilidad de los derechos del trabajador.

A continuación, se presentará un ejemplo de redacción legislativa que permita materializar esta propuesta:

# PROYECTO DE LEY PARA LA REGULACIÓN DE LOS PACTOS DE NO COMPETENCIA POSTCONTRACTUALES

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.- Objeto de la Ley.** La presente ley tiene por objeto establecer el marco normativo aplicable a los pactos de no competencia suscritos entre empleadores y trabajadores, cuya vigencia se proyecte más allá de la finalización del vínculo laboral, garantizando el respeto a los derechos constitucionales del trabajo, la libertad de contratación, la protección de datos e información estratégica del empleador, y el principio de proporcionalidad.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.** Esta ley será aplicable a todas las relaciones laborales reguladas por el Código del Trabajo, sean del sector público o privado, que incluyan acuerdos postcontractuales que limiten la posibilidad del trabajador de prestar servicios en actividades similares a las del empleador.

**Artículo 3.- Definición de pacto de no competencia postcontractual.** Se entiende por pacto de no competencia postcontractual aquel acuerdo celebrado entre empleador y trabajador, por medio del cual este último se obliga a no realizar actividades laborales o comerciales que impliquen una competencia directa con su empleador, una vez extinguido el contrato de trabajo, a cambio de una contraprestación económica proporcional y conforme a los límites establecidos en esta ley.

**Artículo 4.- Principios rectores.** Los pactos regulados por esta ley deberán respetar los principios de:

- a) Voluntariedad, sin coerción ni subordinación al momento de la suscripción.
- b) Temporalidad, con una duración razonable y limitada.
- c) Proporcionalidad, en cuanto a la magnitud de la restricción y la compensación otorgada.
- d) Necesidad, en función de la naturaleza del cargo y la sensibilidad de la información manejada.

- e) Territorialidad, con una delimitación geográfica precisa que justifique la medida.
- f) Compensación, mediante una remuneración durante el tiempo de vigencia del pacto.

## CAPÍTULO II

### **Condiciones de validez de los pactos de no competencia postcontractuales**

**Artículo 5.- Requisitos esenciales del pacto.** Para que se establezca un pacto de no competencia de manera valida, deberá reunir obligatoriamente los siguientes elementos:

- a) Consentimiento libre e informado de la persona empleada, manifestado por escrito y que no se dé por medio de subordinación.
- b) Objeto lícito y determinado, que se encuentre relacionado a las actividades que impliquen una competencia real y directa con el giro del exempleado.
- c) Duración limitada, la cual no debe exceder el plazo máximo de un año contado desde la terminación del contrato laboral.
- d) Delimitación geográfica específica, que se encuentre relacionada con el ámbito de operación real de la empresa y su zona de influencia.
- e) Compensación económica proporcional, equivalente al menos al 50% de la última remuneración mensual percibida por el trabajador, pagadera por cada mes de vigencia del pacto.

**Artículo 6.- Invalidz por ausencia de contraprestación.** Será nulo de pleno derecho todo pacto de no competencia postcontractual que no contemple una compensación económica específica y proporcional, conforme a lo dispuesto en el artículo anterior. No se considerará válida la sola mención de una retribución genérica o promesas de pago no cuantificables.

**Artículo 7.- Limitación por tipo de cargo.** Solo podrán celebrarse pactos de no competencia postcontractuales con trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, hayan tenido acceso a información estratégica, confidencial o determinante para la competitividad del empleador. En ningún caso se podrán imponer estas restricciones a trabajadores operativos o de ejecución que no manejen información sensible.

**Artículo 8.- Nulidad por desproporcionalidad.** La cláusula será considerada nula si impide al trabajador ejercer su profesión u oficio en la práctica, si restringe su actividad en una extensión geográfica irrazonable, o si la compensación ofrecida resulta manifiestamente insuficiente. En tales casos, podrá solicitarse la declaración judicial de nulidad parcial o total del acuerdo.

## CAPÍTULO III

### Control, ejecución y solución de controversias

**Artículo 9.- Registro y control de pactos.** Todo pacto de no competencia postcontractual deberá constar por escrito, anexarse al finiquito laboral o al acuerdo de desvinculación, y remitirse al Ministerio de Trabajo dentro del plazo de quince (15) días posteriores a su firma, para efectos de registro y control. La falta de registro no anula el pacto, pero impedirá su ejecución coercitiva hasta que se regularice.

**Artículo 10.- Acción de nulidad.** El trabajador podrá solicitar ante el juez laboral la declaración de nulidad del pacto cuando considere que este vulnera sus derechos constitucionales, carece de los requisitos establecidos en esta ley, o ha sido firmado bajo presión o engaño. La acción podrá ejercerse dentro del plazo de dos (2) años contados desde la firma del acuerdo.

**Artículo 11.- Competencia judicial.** Las controversias derivadas de la interpretación, ejecución o nulidad de los pactos de no competencia postcontractuales serán conocidas por los jueces de trabajo, mediante el procedimiento oral sumario previsto en el Código Orgánico General de Procesos.

**Artículo 12.- Sanciones al empleador.** En caso de incumplimiento del deber de pago de la compensación pactada, el empleador será sancionado con el pago de una indemnización equivalente al doble del valor adeudado, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan por daños y perjuicios.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.** - La presente ley entrará en vigencia en el plazo de noventa (90) días contados a partir de su publicación en el Registro Oficial, tiempo en el cual el Ministerio del Trabajo deberá emitir la normativa reglamentaria correspondiente y habilitar el sistema de registro de pactos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.** - Los pactos de no competencia postcontractuales suscritos antes de la vigencia de esta ley solo serán exigibles si cumplen con los requisitos mínimos previstos en esta normativa. En caso contrario, se considerarán ineficaces de pleno derecho.

## CONCLUSIONES

- La revisión doctrinal evidencia que las cláusulas de no competencia postcontractuales constituyen mecanismos jurídicos orientados a proteger los intereses comerciales del empleador, particularmente frente al uso indebido de información estratégica por parte del extrabajador. No obstante, la doctrina también advierte sobre los riesgos de estas cláusulas cuando se aplican sin límites.
- En Ecuador no existe una norma que regule los pactos de no competencia una vez finalizada la relación laboral. Si bien se podría decir que estos deben regirse por la autonomía de la voluntad reconocida en el Código Civil, el vacío legal tiene como consecuencia que no exista seguridad jurídica. Este vacío permite que en la práctica se den impongan distintas cláusulas abusivas, y no existe al respecto ningún control.
- A diferencia del caso ecuatoriano, en países como España, Italia, Francia, Argentina, Chile y Colombia se ha desarrollado jurisprudencia que establecen límites a las cláusulas de no competencia postcontractuales. Estos requisitos se resumen en: i) que la cláusula esté limitada en el tiempo y el espacio, ii) que exista una contraprestación económica proporcional, y iii) que la medida sea necesaria para proteger intereses comerciales legítimos. Generalmente se busca proteger al trabajador ya que se encuentra en una posición más vulnerable, de manera que estas cláusulas no impidan su derecho a trabajar.
- La investigación evidencia que, en el contexto ecuatoriano, las cláusulas de no competencia postcontractuales se aplican en la práctica sin regulación ni jurisprudencia que las regule. En los contratos que se pudo obtener se muestra que no existe ningún tipo de compensación económica para los trabajadores cuando los empleadores incluyen esta cláusula. Esto es contrario a los estándares mínimos que se establecen en otros países.
- En virtud de este vacío legal, es importante y se recomienda la adopción de una ley que regule expresamente los pactos de no competencia postcontractuales en Ecuador. Esta norma debe establecer requisitos mínimos de validez, los cuales incluyen: consentimiento libre e informado, limitación temporal máxima de un año, delimitación geográfica razonable, compensación económica equivalente al menos al 50 % de la última remuneración y aplicación exclusiva a trabajadores con acceso a información sensible. Además, debe prever mecanismos de control administrativo, acción de nulidad judicial y sanciones en caso de incumplimiento.

## RECOMENDACIONES

- Por todo lo expuesto, y ante la falta de regulación, es imprescindible que los acuerdos postcontractuales de no competencia cumplan con ciertos requisitos de validez, que garanticen su proporcionalidad y justifiquen la restricción. En base a esto, se recomienda regular por ley los pactos de no competencia postcontractuales. Esta regulación debe establecer límites de tiempo, espacio y objeto, exigir una compensación económica obligatoria y solo establecerse respecto de los trabajadores con acceso a información estratégica.
- En virtud de lo anterior, se recomienda a la Asamblea Nacional del Ecuador, en su comisión pertinente, regular estas cláusulas y contratos, teniendo en consideración la celebración de estos pactos únicamente a casos en los que el cargo y el sector económico justifiquen la imposición de la misma. Esta medida garantiza que las restricciones se apliquen solo cuando exista un riesgo de competencia.
- Finalmente, se recomienda que todo pacto de no competencia postcontractual se realice por escrito y sea registrado ante el Ministerio del Trabajo, como requisito de validez y control. Esto permitiría al Estado supervisar su contenido, duración y legalidad, garantizando que se cumplan los principios de proporcionalidad y no afectación arbitraria del derecho al trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

Adame, J. (12 de febrero de 2023). *¿DEBEN SER VÁLIDAS LAS CLÁUSULAS DE NO COMPETENCIA EN EL DERECHO MEXICANO?* Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3689/4516>

Antonmattei, P. (2009). *Les clauses du contrat de travail*. Paris: Editions Liaisons.

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial No. 449.

Asamblea General de las Naciones Unidas . (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* . Resolución 2200 A (XXI).

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris: Resolución 217 A (III). Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Asamblea Nacional de Francia. (2017). *Código de Trabajo de Francia*. París.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo ecuatoriano*. Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 167.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Código Civil ecuatoriano*. Quito: Suplemento del Registro Oficial 506 .

Baylos, A. (2016). Derecho del trabajo y crisis: la reforma del trabajo en España. *En Nueva Sociedad*, n° 263., 135-145.

Boscati, A. (2010). *Patto di nonconcorrenza. Art. 2125* . Turín: Giuffré Editore.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (6 de noviembre de 2006). *Expediente No. CNT 12628/2014/CA1*. Obtenido de [https://www.eldial.com/nuevo/pdf\\_fallos/AA94C7.pdf](https://www.eldial.com/nuevo/pdf_fallos/AA94C7.pdf)

Carrasco, P., & Pozo, P. (2019). La protección de negocios a través de los acuerdos de no competencia en materia laboral. *Iuris Dictio N°23* , 15-32.

Castro, E. (2009). Los pactos de no competencia en el derecho laboral peruano. *IUS ET VERITAS*, 39, 244-253.

Corte Constitucional del Ecuador. (16 de mayo de 2013). *Sentencia 0016-13-SEP-CC*.  
Obtenido de <https://vlex.ec/vid/nia-extraordinaria-planteada-doctor-444794810>

Corte Constitucional del Ecuador. (10 de septiembre de 2014). *Sentencia 005-14-SCN-CC*.  
Obtenido de <https://vlex.ec/vid/niegase-consulta-constitucionalidad-norma-551529470>

Corte Constitucional del Ecuador. (29 de septiembre de 2021). *Sentencia No. 005-17-SIN-CC*.  
Obtenido de [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhMmFiNGE2MC1lZDIzLTQ5MzctOWEzZS1jYTViZjk0M2MyMTAucGRmJ30=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidhMmFiNGE2MC1lZDIzLTQ5MzctOWEzZS1jYTViZjk0M2MyMTAucGRmJ30=)

Corte de Apelaciones de Santiago. (25 de octubre de 2019). *Rol 7993-2018, 25 de octubre de*.

Corte de Casación de Francia. (7 de abril de 1998). *Recurso No. 95-42.495*. Obtenido de <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007040800>

Corte Suprema de Justicia de Colombia. (18 de julio de 1973). *Sentencia del 18 de julio de 1973*.  
Obtenido de [https://www.redjurista.com/Documents/corte\\_suprema\\_de\\_justicia,\\_sala\\_plena\\_e.\\_no.\\_18\\_07\\_de\\_1973.aspx#](https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia,_sala_plena_e._no._18_07_de_1973.aspx#/)

Etala, C. (2010). *Tratado de Derecho del Trabajo (Tomo I)*. . Buenos Aires: Editorial La Ley.

Herrero, A. (2014). La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo. *Revista Ius et Praxis, Año 20, N° 2*, 109 - 156.

Honorable Congreso de la Nación de Argentina. (13 de mayo de 1976). *Ley de Contrato de Trabajo de Argentina*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

Landa, C. (2014). La constitucionalización del derecho civil: el derecho fundamental a la libertad contractual, sus alcances y sus límites. . *THEMIS Revista de Derecho*, 66, 314-318.

Organización de los Estados Americanos. (1978). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José: Gaceta Oficial No. 9460 del 11 de febrero de 1978.

Parlamento Español. (2025). *Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado .

Parlamento Italiano. (2017). *Código Civil Italiano*. Roma: Boletín Oficial de la República Italiana (Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana).

Pascual, J. (2002). *Diccionario de Derecho y Economía de la Competencia en España y Europa*. Madrid: Civitas.

Sierra Herrera, A. (2014). La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo. *Revista Ius et Praxis*, 20 (2), 110-134.

Sierra, A. (2014). La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo. *Revista Ius et Praxis, Año 20, N° 2*, 109-156.



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Esparza Guevara, Verónica Samanta** con C.C: **0941148678** ; autora del trabajo de titulación: **Cláusulas de no competencia y el derecho al trabajo** previo a la obtención del título de **ABOGADA** 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, 28 de Agosto del 2025



f. \_\_\_\_\_

**Esparza Guevara, Verónica Samanta**

C.C: **0941148678**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Cláusulas de no competencia y el derecho al trabajo		
AUTORA	Verónica Samanta Esparza Guevara		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Andrés Patricio Ycaza Mantilla		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto de 2025	No. DE PÁGINAS:	33
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional / Derecho Privado / Derecho Comercial		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Cláusulas de no competencia, derecho al trabajo, proporcionalidad, libertad contractual, legislación ecuatoriana, derecho comparado/ non-compete clauses, right to work, proportionality, contractual freedom, Ecuadorian legislation, comparative law.		

**RESUMEN:** El presente trabajo analiza la validez jurídica de las cláusulas de no competencia postcontractuales en el contexto ecuatoriano, a partir de un enfoque doctrinal, normativo, comparado y práctico. Se demuestra que, aunque estas cláusulas se utilizan en diversos sectores económicos del país, no existe una regulación legal expresa ni jurisprudencia consolidada que delimita sus condiciones de validez. A través del estudio de contratos reales, se evidencia que muchas de estas cláusulas se aplican por plazos excesivos y sin compensación económica, afectando derechos fundamentales como el derecho al trabajo y la libertad de elección profesional. El análisis que se ha realizado, en el presente trabajo, con países como España, Italia, Francia, Argentina, Colombia y Chile muestra que estas jurisdicciones han desarrollado marcos normativos o jurisprudenciales que exigen requisitos mínimos tales como la duración por un tiempo prudencial, la compensación, la delimitación territorial y una justificación basada en un interés comercial legítimo. Ante el vacío normativo en Ecuador, se propone la creación de una ley que regule estos pactos, de manera que establezca estándares para su validez y mecanismos de control. En este trabajo se concluye que, si bien las cláusulas de no competencia pueden ser instrumentos legítimos, si su aplicación no tiene límites ni compensaciones, como sucede en la actualidad, se vulnera el equilibrio contractual y los derechos del trabajador, por lo que se requiere una regulación inmediata.

**ABSTRACT:** This paper examines the legal validity of post-employment non-compete clauses in the Ecuadorian context through a doctrinal, normative, comparative, and practical approach. It shows that, although such clauses are applied across various economic sectors, there is no specific legal regulation or



consolidated case law in Ecuador that defines their validity requirements. Based on an analysis of real contracts, it is evident that many of these clauses are applied for excessive durations and without financial compensation, thereby affecting fundamental rights such as the right to work and freedom of professional choice. The analysis carried out in this work, with countries such as Spain, Italy, France, Argentina, Colombia, and Chile, shows that these jurisdictions have developed regulatory or jurisprudential frameworks that require minimum conditions such as a reasonable duration, compensation, territorial delimitation, and justification based on a legitimate commercial interest. In light of the regulatory gap in Ecuador, it is proposed that a law be enacted to regulate these agreements, establishing standards for their validity and control mechanisms. This work concludes that, although non-compete clauses can be legitimate instruments, if their application lacks limits and compensation, as is currently the case, the contractual balance and workers' rights are undermined, making immediate regulation necessary.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593981795665	E-mail: samantaesparza26@gmail.com
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Abg. Paredes Cavero, Ángela María <b>Teléfono:</b> +593-4-3804600 <b>E-mail:</b> angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec	

#### SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>	