

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°112
Semana del 28 de enero de 2020

CLÁUSULAS DE EXCLUSIVIDAD Y DE PROPIEDAD INDUSTRIAL

La Dirección del Trabajo (Ord. Nro. [5342/31 de 2019](#)) recientemente se pronunció sobre la legalidad, procedencia y aplicación de las cláusulas de exclusividad y de propiedad intelectual, en los contratos de trabajo. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos este pronunciamiento de la autoridad laboral:

1) CLÁUSULA SOBRE EXCLUSIVIDAD:

- La Dirección del Trabajo indicó que **la cláusula consultada, al impedir la realización de cualquier actividad durante la vigencia del contrato de trabajo, no resulta ajustada a derecho, ya que restringiría excesivamente el derecho constitucional que tiene el trabajador a la libre contratación y a la libre elección del trabajo**, en virtud del cual puede decidir libremente la actividad por él a desarrollar.
- También indicó que **una cláusula contractual que pueda restringir legítimamente la libertad de trabajo solo resultaría procedente, bajo las siguientes condiciones copulativas:**
 - o Que se prohíba el ejercicio solo de actividades que se encuentren dentro del giro del negocio del empleador.
 - o Que tal prohibición conste por escrito en el contrato de trabajo respectivo.

Lo anterior, considerando que el Nro. 2 del artículo 160 del Código del Trabajo establece una causal de despido sin derecho a indemnización ("*Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador*").

2) CLÁUSULA SOBRE PROPIEDAD INDUSTRIAL:

- La Dirección del Trabajo recordó que este tema se regula en la **Ley de Propiedad Industrial**, al establecer que, **si en el contrato de trabajo se señala que la naturaleza de la labor del trabajador es el cumplimiento de cierta actividad inventiva o creativa, la facultad de solicitar el respectivo título de propiedad industrial pertenece al empleador**, salvo que se acuerde expresamente lo contrario.
- **En cambio, si esto no se señala, la facultad de solicitar el registro, así como los eventuales derechos de propiedad industrial, pertenecen al trabajador en forma exclusiva**. Lo anterior, salvo que la invención se hubiere llevado a cabo con los conocimientos adquiridos dentro de la empresa y utilizando los medios proporcionados por ésta, ya que en este caso, la facultad de registro y los eventuales derechos de propiedad industrial pertenecen al empleador, quien deberá conceder al trabajador una retribución adicional a convenir por las partes.
- La autoridad laboral recordó que la misma normativa establece que **el trabajador no puede renunciar anticipadamente a los derechos de propiedad industrial**. Asimismo, que **el empleador no puede arrogarse la facultad de decidir si la invención o creación es resultado de la relación laboral**, por cuanto es competencia del Tribunal de Propiedad Industrial.

3) Es importante tener presente que, en este pronunciamiento, la Dirección del Trabajo analizó cláusulas específicas de un contrato determinado, razón por la cual, su interpretación podría ser distinta en otro caso, sin perjuicio de la importancia que tiene el considerar los criterios que utilizó.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo rmarin@parraguezymarin.cl