¿TODO TRABAJADOR ESTÁ OBLIGADO A PRESTAR SERVICIOS DE MANERA EXCLUSIVA PARA SU EMPLEADOR?

Canseco ABOGADOS
UNA DÉCADA DE EXCELENCIA

La respuesta general es: NO, salvo que se acuerde lo contrario. En efecto, la Corte Suprema, mediante la **Casación N.º 26536-2024-Lima**, establece un criterio que redefine la forma en que deben analizarse los pactos de exclusividad en las relaciones laborales.

El principal aporte de esta sentencia es que **reafirma que la regla en el régimen laboral peruano es la libertad de trabajo**, lo que permite que un trabajador mantenga vínculos laborales simultaneos con distintos empleadores (pluriempleo). En ese sentido, **la exclusividad no constituye un elemento inherente al contrato de trabajo**, sino una restricción excepcional que debe encontrarse debidamente justificada.

Bajo ese contexto, la Corte precisó que un pacto de exclusividad solo será exigible cuando concurran, al menos, dos condiciones:

Un interés legítimo del empleador, vinculado a la protección de secretos empresariales, estrategias comerciales, información confidencial, riesgo de desvío de clientes o a la naturaleza estratégica del cargo.

Un acuerdo expreso entre las partes, incorporado en el contrato de trabajo o en un convenio específico. La exclusividad no puede presumirse ni imponerse unilateralmente.

Asimismo, la Corte concluye que, **mientras no exista una regulación expresa en la legislación peruana,** la ausencia de una compensación económica específica **no invalida el pacto de exclusividad.**

Finalmente, la Corte **cuestionó la redacción del Reglamento Interno de Trabajo** del empleador, cuando imponía la exclusividad de la función del trabajador, pues -en opinión de la Corte- la referida exclusividad sólo se circunscribía a cuando este prestaba servicios efectivamente en el centro de trabajo.

¿Qué implica este precedente para las empresas?

La exclusividad no se presume

La exclusividad debe responder a un **ínteres empresarial legítimo objetivo y acreditado**, y pactarse de manera clara y expresa con el trabajador.

El RIT no basta por sí solo

Las disposiciones generales sobre buena fe, lealtad, dedicación o diligencia del Reglamento Interno de Trabajo **no pueden utilizarse para imponer indirectamente una cláusula de exclusividad.**

La compensación económica entra al debate

Aunque la Corte no exige una **contraprestación económica** como requisito de validez, deja abierta la discusión sobre su **razonabilidad** cuando se restringe la libertad de trabajo.

¿QUÉ DEBERÍAN REVISAR LAS EMPRESAS?

Si cuentan con pactos de exclusividad, conviene verificar que la restricción esté **expresamente pactada, objetivamente justificada y claramente delimitada** evitando que obligaciones genericas del RIT sean utilizadas para extender su alcance.

Este precedente reordena el punto de partida del análisis: la exclusividad deja de presumirse y pasa a entenderse como una **excepción al derecho a la libertad de trabajo.**

Fuente: Corte Suprema de Justicia - Casación Laboral N° 26536-2024-Lima.



Gonzalo Ferrer
Socio
ÁreaLaboral
gferrer@dclegal.pe



Paola Che León
Asociada Senior
Área Laboral
pcheleon@dclegal.pe

DiezCanseco
ABOGADOS

