

# EL PACTO DE PLENA DEDICACIÓN O DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL

di Sara ALCÁZAR ORTIZ\*

*Sumario:* 1. Libertad de trabajo y exclusividad de la prestación laboral. 2. Funciones del pacto de exclusividad. 3. Régimen jurídico aplicable. 3.1. La intervención de la voluntad de las partes. 3.2. Régimen legal de la rescisión del pacto. 4. Obligaciones derivadas de su incumplimiento.

## 1. Libertad de trabajo y exclusividad de la prestación laboral

El legislador prohíbe, como se a dicho, la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios en dos situaciones bien distintas: en primer lugar, cuando exista concurrencia desleal<sup>1</sup> y, en segundo lugar, cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan (art. 21.1 LET). Aunque se hayan unido estos dos supuestos en un mismo precepto, quizá

porque ambos llevan consigo la prohibición de realizar otras actividades laborales por parte del trabajador, no debemos confundirlos<sup>2</sup> puesto que "responden a finalidades distintas, reflejan un juego de intereses diversos y se someten, por consiguiente, a un régimen jurídico no coincidente"<sup>3</sup>. Se permite, generalmente<sup>4</sup>, el pluriempleo para

\* Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Zaragoza.

<sup>1</sup> Sobre el tema, vid. A.L DE VAL TENA, *La prohibición de concurrencia entre empresario y trabajador*, Tecnos, Madrid, 1996.

<sup>2</sup> Con el pacto de dedicación exclusiva no se trata de limitar propiamente la no competencia, sino de garantizar la exclusividad en la prestación de servicios del trabajador [STSJ de Cataluña de 17 de mayo de 2002 (AS 2002, 2029)].

<sup>3</sup> F. DURAN LOPEZ, *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa*, en AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores, Comentarios a las leyes laborales*, T.V. EDERSA, Madrid, 1985, págs. 158-159.

<sup>4</sup> En la relación laboral de carácter especial de alta dirección (art. 8.1 RD 1382/1985) y en la de los artistas que intervienen en espectáculos públicos (art. 6.4 RD 1435/1985)

diversos empresarios, salvo que “la actividad plural en el trabajo o negocios similares perjudique al empresario y genere por ello una concurrencia desleal o competencia ilícita del trabajador”<sup>5</sup> o exista un pacto de dedicación exclusiva<sup>6</sup>. Cuando no exista concurrencia desleal o no medie pacto de dedicación exclusiva, se reconoce plena libertad al trabajador para pluriemplearse<sup>7</sup>, conforme al principio de libertad de trabajo y al derecho de libre elección de profesión u oficio, consagrados en el artículo 35.1 CE y, también, en el artículo 4.1 LET<sup>8</sup>.

Mediante el pacto de dedicación exclusiva o de plena dedicación el trabajador se obliga a prestar servicios a un solo empresario, anulando su derecho a pluriemplearse, es decir, a trabajar simultánea, aunque distintamente, para diversos empresarios en virtud de varios contratos de trabajo; de forma que se constituye como un pacto que modaliza la ejecución del contrato de trabajo y limita la genérica libertad de contratación del trabajador<sup>9</sup>.

existen matizaciones al régimen jurídico contenido en el Estatuto de los Trabajadores para la relación de trabajo común. Vid., respectivamente, A.L. DE VAL TENA, *Los trabajadores directivos de la empresa*, 2ª ed., Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2010, págs. 305-309, y I. ALZAGA RUIZ, *La relación laboral de los artistas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, págs. 230-240.

<sup>5</sup> STS de 16 de diciembre de 1986 (RJ 1986, 7492).

<sup>6</sup> STS de 13 de mayo de 1986 (RJ 1986, 2541).

<sup>7</sup> SSTs de 20 de julio y 28 de noviembre de 1990 (RJ 1990, 6447 y 8613).

<sup>8</sup> Así, ha merecido una severa crítica el artículo 8.1 RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de alta dirección, pues “no parece admisible el considerar que el trabajo en cualquier otra empresa de por sí constituya un comportamiento concurrente con el empresario”, por chocar frontalmente con la libertad de trabajo que consagra el artículo 35 de nuestra Constitución (A. TAPIA HERMIDA, *El contrato de trabajo y el régimen jurídico de la relación laboral especial del personal de alta dirección*, in *Revista de Estudios Financieros*, núm. 108, págs. 108-109). No obstante, no supone una prohibición absoluta; es una regla dispositiva ya que admite pluriemplearse, eso sí, “previa autorización del empresario o pacto escrito en contrario” (A.L. DE VAL TENA, *Los trabajadores directivos de la empresa*, cit., pág. 307).

<sup>9</sup> Vid. S. ALCAZAR ORTIZ y A.L. DE VAL TENA, *Los pactos de dedicación exclusiva y permanencia en la empresa*, in *Revista Proyecto Social*, núm. 3, 1995, pág. 127.

A diferencia de la regulación vigente del pacto de dedicación exclusiva, la legislación anterior no contemplaba régimen jurídico alguno aplicable, de forma específica, a estas situaciones, si bien, en la práctica, este tipo de pactos eran muy frecuentes en los contratos formalizados entre empresarios y trabajadores directivos o técnicos especializados. Por esta razón, la jurisprudencia se ocupó muy pocas veces de ellos, aunque sí se pronunció en alguna ocasión, considerando como “grave y desleal incumplimiento contractual el no respetar la cláusula pactada de dedicación exclusiva que las partes libremente establecieron”<sup>10</sup>.

Aunque ya hemos indicado que los dos supuestos recogidos en el artículo 21.1 LET responden a finalidades distintas y reflejan un juego de intereses diverso, la principal diferencia radica en que su régimen jurídico es muy diferente. Y ello, principalmente, porque no se trata ya de una prohibición legal de competencia sino de un acuerdo de voluntades entre trabajador y empresario sobre la plena dedicación de aquél a la empresa de éste, de manera que los efectos que va a desplegar derivan de los términos expresamente pactados, y no de la ley. Ello es posible puesto que nada impide que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, durante su vigencia o extinguida ésta -por ejemplo, el pacto de no competencia postcontractual-, nazcan del acuerdo de los contratantes manifestado en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos<sup>11</sup>. La validez del pacto se apoya, propiamente, en el artículo 3.1.c) LET, según el cual los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regularán, además de por las disposiciones legales, reglamentarias y los convenios colectivos, por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de tra-

<sup>10</sup> STCT de 27 de noviembre de 1979 (RTCT 1979, 6641).

<sup>11</sup> STS de 27 de noviembre de 1984 (RJ 1984, 5906).

bajo; voluntad que viene limitada, en todo caso, por la licitud del objeto o las cláusulas convenidas y por las disposiciones normativas imperativas y normas consuetudinarias. En consecuencia, el legislador deja abierta la posibilidad de restringir voluntariamente la propia libertad de trabajo.

## 2. Funciones del pacto de exclusividad

El pacto de plena dedicación persigue, fundamentalmente, garantizar la dedicación exclusiva, no sólo preferente, del trabajador a la actividad laboral desarrollada en la empresa, ya que la prestación de servicios para un empresario mediante contrato de trabajo no impone al trabajador ninguna obligación de exclusividad. A través del pacto se quiere conseguir que el trabajador no preste servicios, con contratos de trabajo simultáneos, a varios empresarios para que toda su capacidad productiva se centre en una sola empresa.

Junto a esta función principal, el pacto de dedicación exclusiva extiende el alcance de la competencia prohibida, puesto que no se limita a prohibir la competencia sin más, sea desleal o no, sino que obliga al trabajador a no realizar actividad alguna para otro empleador. De esta forma, se asegura también el cumplimiento de la prohibición de competencia desleal, y ello porque quien se obliga a lo más, se obliga también a lo menos; es decir, si se compromete el trabajador a no prestar su actividad laboral para otros empresarios distintos de aquél con quien pactó la exclusividad, también lo hace respecto de aquellos que compiten con su empresario, en cuyo caso esa actividad se podría calificar como concurrencia desleal. Lo que se consigue, en definitiva, es un ensanchamiento de la prohibición de concurrencia, incluso mayor que el establecido en la LCT de 1944, aunque con una importante diferencia: la prohibición de realizar otro tipo de prestaciones laborales no viene impuesta por imperativo legal. Son las partes intervinientes en el contrato de trabajo, trabajador y empresario, las que pactan esa obligación quedando ambas, en virtud de lo estipulado, recíprocamente vinculadas,

siendo indiferente que esa otra actividad sea concurrente o no.

## 3. Régimen jurídico aplicable

### 3.1. La intervención de la voluntad de las partes

Para que el trabajador esté obligado a la dedicación plena a un empresario y no pueda prestar sus servicios simultáneamente a otros es preciso, por un lado, que así se pacte<sup>12</sup> y, por otro, que medie una compensación económica expresa<sup>13</sup>. En efecto, el pacto de plena dedicación prohíbe la prestación laboral del trabajador para otro u otros empresarios distintos de aquél con quien haya pactado la exclusividad "en los términos que al efecto se convengan" (art. 21.1 LET). Así, la voluntad de las partes es la que fija, en principio, el régimen jurídico al que queda sometido el pacto, que puede concretarse en el momento de la celebración del contrato de trabajo, pasando a ser una cláusula más del contrato. Nada impide, sin embargo, que posteriormente, esto es, celebrado ya el contrato de trabajo, el empresario y el trabajador lleguen a un acuerdo sobre la dedicación exclusiva de éste a la empresa, de modo que el acuerdo pasaría a formar parte del contrato, siendo válido y eficaz desde que se adoptó. No tiene sentido que se pacten, por el contrario, efectos retroactivos al haberse consolidado ya la situación anterior.

El legislador no fija ningún requisito de forma, pudiéndose realizar por escrito o de palabra (art. 8 LET); si bien, sería conveniente que algunos aspectos del acuerdo, tales como su duración o el importe de la compensación económica, consten de manera fehaciente, esto es, por escrito. De

<sup>12</sup> De no existir pacto, no puede deducirse, por lo general, la obligación de exclusividad [SSTCT de 17 de mayo de 1982 (RTCT 1982, 2894) y 21 de junio de 1988 (RTCT 1988, 4287)].

<sup>13</sup> Sobre el régimen jurídico aplicable al pacto de plena dedicación, vid. S. ALCAZAR ORTIZ y A.L. DE VAL TENA, *Los pactos de dedicación exclusiva y permanencia en la empresa*, cit., págs. 128-133.

no ser así, podrían plantearse problemas de prueba, tanto sobre su existencia como sobre su régimen jurídico. No obstante, lo único que requiere el legislador es que la compensación económica se pacte expresamente<sup>14</sup>, como requisito de validez<sup>15</sup>, no pudiendo deducirse ninguna obligación de que sea por escrito ya que lo que se exige, sin más, es que la compensación económica “venga diferenciada dentro de la estructura salarial, compensando expresamente la dedicación exclusiva del trabajador a su trabajo en la empresa”<sup>16</sup>. Ello no quiere decir que esa compensación a la que se refiere el artículo 21.1 LET no pueda consistir en una superior retribución a la fijada convencionalmente de no existir esa obligación, aunque lo decisivo es que conste expresamente, ya consista en una cantidad a tanto alzado, ya en una remuneración superior<sup>17</sup>. Junto a la compensación económica, se pueden pactar otros derechos de naturaleza no económica, tal como reconoce el artículo 21.3 *in fine* LET -“otros derechos vinculados a la plena dedicación”-. Estos derechos de distinto signo pueden hacer referencia a horarios, jornada, vacaciones, etc.

Por otro lado, el pacto de dedicación exclusiva se puede acordar por tiempo determinado o por tiempo indefinido. Lo normal es pactarlo sin establecer un término concreto; aunque, en atención a determinadas circunstancias, es posible fijar un tiempo preciso de vigencia o indicar que el pacto se extinguirá cuando tengan lugar unos u otros

acontecimientos. Por tanto, será la voluntad de las partes la que fije el alcance temporal del pacto de plena dedicación. Como hemos señalado anteriormente, con este pacto se pretende la dedicación exclusiva a la empresa, no pudiendo pluriemplearse mientras dure la vigencia del pacto ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, según se deduce de la propia finalidad del pacto. Y ello será así, siempre y cuando las partes no acuerden que el pacto alcance solamente al trabajo por cuenta ajena.

Llegados a este punto, podemos preguntarnos sobre la posibilidad de introducir la obligatoriedad de dedicación exclusiva a través de la negociación colectiva. Al igual que sucede con el pacto de no competencia postcontractual, no puede disponerse en vía colectiva de los derechos singulares de cada trabajador, en concreto, y en este supuesto, de la libertad de trabajo del asalariado. Refuerza esta posición el propio tenor literal del artículo 21.3 LET, al señalar que “el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo”; de modo que es el trabajador, individualmente, el que puede dejar sin efectos el pacto, por lo que el convenio colectivo mal puede disponer de este derecho. Sin embargo, será posible que “el convenio colectivo, al regular la clasificación profesional en la empresa, fije para alguno o algunos de los puestos de trabajo la necesidad de que el trabajador que los ocupe se obligue a mantener una dedicación exclusiva a la empresa”<sup>18</sup>. En este caso, estaríamos ante la necesidad de exclusiva dedicación como característica intrínseca de determinados puestos de trabajo, siendo necesario aceptar la plena dedicación para suscribir el contrato. Estas cláusulas introducidas *ex novo* en la negociación colectiva no se podrán aplicar a los contratos de trabajo celebrados antes de su vigencia, aunque voluntariamente pueden ser aceptadas por el trabajador ya que nada impide, como ya hemos afirmado, que el pacto de dedi-

<sup>14</sup> STSJ de Baleares de 17 de diciembre de 2004 (AS 2004, 3801), confirmando que la inexistencia de una contraprestación pecuniaria específica priva de validez al pacto y genera su ineficacia. La SAN de 5 de marzo de 2002 (AS 2002, 1394) insiste en la necesidad de “una compensación específica para ser válido” el pacto.

<sup>15</sup> STSJ de Madrid de 24 de enero de 2006 (AS 2006, 685), que concluye “la invalidez e ilicitud del pacto de plena dedicación contenido en el contrato de trabajo, por no existir compensación económica alguna, (...) de modo que es evidente que tal pacto es nulo *ab origine* y no puede serle reconocida efectividad alguna”.

<sup>16</sup> F. DURAN LOPEZ, *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa*, cit., pág. 184.

<sup>17</sup> STSJ de Extremadura de 13 de octubre de 1992 (AS 1992, 4722).

<sup>18</sup> F. DURAN LOPEZ, *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa*, cit., pág. 182.

cación exclusiva nazca con posterioridad al contrato de trabajo.

En todo caso, serán las partes firmantes del contrato de trabajo las que fijen la compensación que recibirá el trabajador por su plena dedicación a la empresa. La cuantía que ha de percibir el trabajador como contraprestación se considera contenido esencial del pacto puesto que, aunque haya conformidad en cuanto a la celebración del pacto de dedicación exclusiva, si no la hay respecto de la cuantía derivada del mismo se cierra la posibilidad empresarial de exigir la dedicación exclusiva, sin que sean competentes los Tribunales para dirimir y fijar la compensación. El pacto de plena dedicación sólo se podrá alcanzar si las partes, en la negociación, llegan a un acuerdo para fijar la cantidad y el modo de abonarla, pero si no se logra, al no existir posibilidad legal de suplir la voluntad de los contratantes, la ausencia de acuerdo acerca de la "compensación económica expresa" impide al empresario exigir la dedicación plena del trabajador, de donde se deduce que en tal supuesto no pueden los Tribunales fijarla<sup>19</sup>.

El legislador tan sólo exige que las partes fijen la compensación económica de forma expresa, pero nada dice sobre la manera de calcular la cantidad a percibir por el trabajador. Así, será la voluntad de las partes quien valore los respectivos intereses presentes en cada caso concreto y fije la cuantía de la compensación económica. Únicamente se podrá requerir la actuación de la Jurisdicción Social en el caso de desacuerdo entre trabajador y empresario sobre la compensación económica en aquellos supuestos de obligatoriedad de la plena dedicación, fijada por un convenio colectivo para ciertos puestos de trabajo. Sólo aquí sería posible la intervención de los Tribunales para valorar si la compensación económica es adecuada o no.

Por otro lado, el pago de la compensación económica se efectuará normalmente

de forma periódica, prolongándose durante la vigencia del pacto de dedicación exclusiva; aunque cabe fijar una cantidad a tanto alzado si la plena dedicación se ha pactado durante un determinado tiempo. La fijación de una compensación económica a tanto alzado en los contratos por tiempo indefinido, siendo posible, plantea problemas a la hora de revocar el pacto y la restitución de la correspondiente fracción de la indemnización.

Finalmente, se puede afirmar que la compensación económica derivada de la exclusividad constituye salario, puesto que si consideramos el salario como "todas las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena" (art. 26 LET), no hay dificultad para incluir dentro de esta noción la compensación económica recibida por la exclusividad<sup>20</sup>.

### 3.2. Régimen legal de la rescisión del pacto

Junto al reconocimiento de la licitud de los pactos de dedicación plena, siempre que se fije una compensación económica expresa, el legislador admite la rescisión del acuerdo por parte del trabajador<sup>21</sup>. Para recuperar su libertad de trabajo, el trabajador debe comunicar por escrito al empresario su decisión de dar por concluido el acuerdo con antelación, que como mínimo será de treinta días, perdiéndose en tal caso la compensación económica y los otros derechos vinculados a la plena dedicación (art. 21.3 LET). De la literalidad del precepto mencionado se

<sup>20</sup> F. DURAN LOPEZ, *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa*, cit., pág.187, afirma que se trata de un complemento salarial a incluir en los de "puesto de trabajo", cuyo origen está no en las aptitudes y conocimientos del trabajador para el desempeño del trabajo, sino en las concretas circunstancias en las que el propio trabajo debe desenvolverse.

<sup>21</sup> Un caso particular es el de los artistas que participan en espectáculos públicos ya que en el supuesto de acordar el pacto de plena dedicación, éste no podrá ser rescindido unilateralmente por el artista durante su vigencia. En los supuestos de ruptura de este pacto por el artista, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 1101 CC (art. 6.4 RD 1435/1985).

<sup>19</sup> STCT de 21 de junio de 1988 (RTCT 1988, 4287).

deduce que la libertad de rescisión del pacto de exclusividad en la prestación laboral se configura como una regla de derecho necesario y, en cuanto tal, el trabajador no podrá disponer válidamente de este derecho (art. 3.5. LET). Además, el pacto de plena dedicación es revocable, lógicamente, por mutuo acuerdo de las partes, aunque el artículo 21.3 LET da por sobreentendida esta posibilidad y se limita a permitir la rescisión del pacto por el trabajador, añadiendo la lógica consecuencia de recuperación de la libertad de trabajo. De la misma manera, y siendo el pacto una estipulación tributaria del contrato de trabajo, también quedará resuelto al mismo tiempo que el contrato, con independencia del motivo que justifique la extinción de la relación contractual<sup>22</sup>.

Para ser efectiva la rescisión del pacto de plena dedicación, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión extintiva, con un tiempo mínimo de treinta días. De modo que la rescisión tiene lugar al término del periodo del preaviso, y no con efectos retroactivos desde el momento de la comunicación escrita. La omisión del periodo de preaviso conllevará la oportuna responsabilidad indemnizatoria en el caso de apreciarse daños derivados de tal incumplimiento<sup>23</sup>. La consecuencia inmediata de la rescisión es la pérdida de la compensación económica fijada expresamente. Si el trabajador venía percibiendo una cantidad de forma periódica, dejará de percibir ésta desde el momento que se extinga el pacto. Más problemas plantea, sin embargo, la rescisión cuando se ha pactado una compensación a tanto alzado; en este caso, el trabajador vendrá obligado a devolver la parte proporcional que corresponda al periodo de tiempo de vigencia que restaba al pacto.

<sup>22</sup> STSJ de Castilla y León/Burgos de 15 de enero de 1993 (AS 1993, 38).

<sup>23</sup> Vid. C.L. ALFONSO MELLADO, *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante la relación laboral*, tirant lo blanch, Valencia, 1994, pág. 79, aunque ve difícil observar responsabilidad indemnizatoria por parte del asalariado porque “no se aprecia qué daños podría producir al empresario y en qué podría fundamentarse la reclamación indemnizatoria por su parte”.

Pero la rescisión unilateral por parte del trabajador puede plantear controversias en determinados supuestos; por ejemplo, cuando la plena dedicación viene impuesta por un convenio colectivo al incorporarla a las características propias de un puesto de trabajo. Si el trabajador pudiera acogerse a la libre rescisión recogida en el artículo 21.3 LET dejaría sin efecto la obligación derivada del convenio. La solución vendría dada por la no aplicación, sin más, del precepto indicado. En primer lugar, el convenio colectivo podría prever que el trabajador que quisiera la rescisión del pacto de plena dedicación impuesto en el mismo convenio colectivo debería aceptar el traslado a un puesto de trabajo distinto, que no conlleve implícita la plena dedicación, y fuera acorde con su categoría profesional. Pero si esto no fuera posible, bien por no establecerlo el convenio colectivo, bien por no existir ese puesto de trabajo, “la única vía para dar satisfacción al interés empresarial sería que en el convenio colectivo se estableciese como causa de extinción del contrato de trabajo, al amparo del artículo 49.2 del Estatuto, la decisión del trabajador de desvincularse de la obligación de plena dedicación”<sup>24</sup>.

Tampoco podría aplicarse la regla de libertad de rescisión del pacto por parte del trabajador cuando la plena dedicación se hubiera establecido como condición *sine qua non* de la celebración del contrato. En tal situación, si el trabajador hace uso de la libre rescisión del pacto está incumpliendo una condición básica del contrato, con lo que el empresario puede extinguir el contrato de trabajo. La mejor forma de solucionar este problema sería la inclusión en el contrato de trabajo de una condición resolutoria del mismo, si bien para que esa condición resolutoria fuera válida no debería suponer, en ningún caso, “abuso de derecho manifiesto por parte del empresario” [art. 49.1.b) LET].

Como venimos insistiendo, el artículo

<sup>24</sup> F. DURAN LOPEZ, *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa*, cit., pág. 189.

21.3 LET recoge la posibilidad por parte del trabajador de rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo, pero ¿qué ocurre si el empresario ha perdido el interés por la plena dedicación del trabajador y quiere rescindir el pacto de dedicación exclusiva? La respuesta a este interrogante ha sido, por parte de un sector de la doctrina, que el derecho de revocación no se atribuye al empresario, que no podrá liberarse unilateralmente del deber de indemnización acordado en el pacto de plena dedicación<sup>25</sup> puesto que el legislador prohíbe, a *sensu contrario*, la rescisión unilateral del empresario. Sin embargo, pese a la literalidad del artículo 21.3 LET, que sólo menciona expresamente la rescisión del pacto por parte del trabajador, el empresario, cuando deje de estar interesado en el mismo, podrá rescindir el acuerdo, recuperando el trabajador su libertad de trabajo y perdiendo la compensación económica que venía percibiendo. Y ello, porque al ser la compensación recibida un complemento propio del puesto de trabajo, cuya percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no tendrá carácter de consolidable. De modo que si la percepción de dicho complemento está ligada inexorablemente al servicio del puesto de trabajo y su finalidad es compensatoria de las molestias o perjuicios que se producen en dicho puesto se pierde el derecho a percibirlo puesto que no es consolidable, salvo acuerdo en contrario (art. 26.3 LET).

Si se mantuviese la posición de no permitir la rescisión por voluntad del empresario, el trabajador consolidaría este complemento de manera indefinida. La razón por la que el legislador silencia la rescisión por parte empresarial se debe a que el pacto supone una protección del interés del empresario y una restricción de la libertad de trabajo del trabajador con lo que, desde la perspectiva de la tutela de la libertad de trabajo,

sólo se preocupa de resaltar la facultad del trabajador de rescindir el acuerdo y de respetar la libertad de trabajo<sup>26</sup>. Por lo que, en suma, el empresario tiene también de posibilidad de rescindir el pacto cuando pierda el interés por el mismo, aunque probablemente nos encontremos, en ese caso, ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de las recogidas y con los efectos previstos en el artículo 41.1 LET, y, solamente, cuando la plena dedicación viniera impuesta por la negociación colectiva como característica propia de unos determinados puestos de trabajo, el empresario no podrá rescindir el pacto en tanto no se modifique el convenio colectivo del que trae causa.

#### 4. Obligaciones derivadas de su incumplimiento

El incumplimiento del pacto de dedicación exclusiva por parte del trabajador conlleva, consecuentemente, la pérdida de la compensación económica y de aquellos derechos vinculados a la plena dedicación. Si aquél tuvo lugar tiempo atrás y se conoció con posterioridad, estará obligado a restituir al empresario la cantidad indebidamente recibida. Igualmente, siempre que se pruebe la realidad del incumplimiento, el empresario tendrá derecho a recibir una indemnización por los daños y perjuicios causados, salvo en el supuesto de que el pacto incorpore una cláusula penal, debido a que la pena sustituiría a la indemnización de daños (art. 1152 CC). Aunque es problemático calificar este incumplimiento como justa causa de despido, no puede excluirse la procedencia del despido, siempre y cuando las circunstancias concurrentes en cada caso hagan suficientemente grave este incumplimiento como para justificar el despido<sup>27</sup>. De no ser así, cabría una sanción disciplinaria, caso de estar tipificada.

<sup>25</sup> A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 35ª ed., Tecnos, Madrid, pág. 328. En el mismo sentido, ALFONSO MELLADO, C. L.: *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante la relación laboral*, cit., pág. 74.

<sup>26</sup> F. DURAN LOPEZ, *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa*, cit., pág. 191.

<sup>27</sup> STSJ de Aragón de 1 de marzo de 1995 (AS 1995, 892) y STSJ de Madrid de 2 de diciembre de 2008 (AS 2009, 1309).

Cuando es el empresario el que no respeta la obligación de compensación económica u otros beneficios eventualmente fijados y derivados del pacto, el trabajador recupe-

ra su libertad de trabajo y tiene derecho al abono de las cantidades no satisfechas hasta que se rescinda válidamente el pacto.

Abstract

*En el ordenamiento español, la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula el -comúnmente denominado - pacto de plena dedicación o de dedicación exclusiva (art. 21.1 y 4 LET). Así, un trabajador no podrá efectuar su prestación de servicios para diversos empresarios o trabajar, además, por cuenta propia cuando se estime concurrencia desleal ex lege o cuando pacte con su empleador la plena dedicación mediante compensación económica expresa. El régimen jurídico del pacto de plena dedicación lo determina la voluntad de las partes (forma, duración, cuantía y abono de la compensación económica, extinción, ...); el legislador únicamente establece que el trabajador podrá rescindir el acuerdo de plena dedicación o de dedicación exclusiva y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario, con un preaviso mínimo de treinta días, perdiendo en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación. En el supuesto de incumplimiento de pacto de dedicación exclusiva por parte del trabajador, éste perderá la compensación económica y el empresario tendrá derecho a recibir una indemnización por los daños y perjuicios causados; si el empresario no cumple la obligación de abonar la compensación económica u otros beneficios incluidos en el acuerdo, el trabajador recuperará la libertad de trabajo, con derecho a percibir las cantidades no satisfechas hasta la rescisión válida del pacto.*

Nell'ordinamento spagnolo, lo Statuto dei lavoratori regola il cd. patto di esclusiva (art. 21.1 e 4 ET). Così un lavoratore non potrà effettuare una prestazione di servizi per diversi datori, o lavorare da autonomo, quando si preveda un patto di esclusiva remunerativo per il lavoratore. Il regime giuridico del patto di esclusiva è determinato dalla volontà delle parti (forma, durata, quantità, compenso economico, estinzione, ecc.); il legislatore stabilisce soltanto che il lavoratore potrà rescindere l'accordo, comunicandolo in forma scritta all'imprenditore, con un preavviso minimo di 30 giorni, perdendo in questo caso la compensazione economica e altri diritti vincolati all'esclusiva. In caso di violazione del patto di esclusiva da parte del lavoratore, questi perderà la remunerazione economica e l'imprenditore avrà diritto a ricevere un indennizzo per i danni ed i pregiudizi causati; se invece, è l'imprenditore a rendersi inadempiente non versando l'indennità di esclusiva al lavoratore, il prestatore potrà liberarsi dal patto, salvo il diritto di richiedere quanto non percepito e maturato sino al momento della risoluzione dell'accordo di esclusiva.

In Spanish law, the workers' Statute regulates the cd. exclusive Pact (article 21.1 and 4 ET). So an employee may not make a supply of services for several employers, or autonomous work, when you anticipate a unique exclusive Pact for the worker. The legal regime of exclusive Pact is determined by the will of the parties (shape, duration, amount, economic compensation, extinction, etc.); the legislator establishes only that the employee may terminate the agreement by communicating in writing to the contractor, with a minimum of 30 days notice, losing in this case economic compensation and other entitlements linked to exclusivity. In the event of a breach of the exclusivity Pact by the worker, he will lose the economic remuneration and the contractor will be entitled to receive compensation for the damage and prejudice caused; if, on the other hand, is the entrepreneur to be defaulting for not having paid the exclusive bonus to the employee, the lender will be able to break free from the Covenant, except the right to request it received and accrued up to the time of termination of the exclusive agreement.