



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La Necesidad de Regular la Cláusula de No Competencia Post
Contractual en los Contratos Laborales Privados del Perú**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTORES:

Ruesta Ramos, Thaegoro Francisco Junior (ORCID: 0000-0002-9336-4027)

Valdiviezo Chiroque, Emily Briyeet (ORCID: 0000-0001-5022-4940)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Para nuestros padres, por brindarnos la confianza para poder seguir adelante de tal manera que cerremos con éxito la etapa universitaria, siendo este nuestro gran logro y el primer paso para ser buenos profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en este caminar de perseverancia y sacrificios, a nuestras familias por el impulso para seguir con la carrera profesional, a nuestros docentes que nos fortalecieron de sabios conocimientos y a nuestro asesor de tesis por su infinita paciencia en el proceso de formación profesional y por sus aprendizajes para culminar con éxito nuestra carrera de Derecho.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA Nº 01 VALIDACIÓN DE ESPECIALISTAS.....	17
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.....	21
FIGURA 2.....	23
FIGURA 3.....	25

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo proponer los fundamentos jurídicos que permita la incorporación de la Cláusula de No Competencia Post Contractual en los contratos Laborales Privados del Perú, con la finalidad de incluir la cláusula en el Decreto Legislativo N° 728. En la parte metodológica, es de tipo cualitativo y el diseño de investigación es no experimental, transversal descriptivo y propositivo, porque se determinó los fundamentos jurídicos que permitirán la incorporación de la cláusula objeto de estudio de la presente investigación. Asimismo, se elaboró un cuestionario que permitió recolectar la información, que fue aplicado a 06 Jueces y 12 Especialistas de los diferentes Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura, que dio como resultado más notorio, 60% de los encuestados, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual favorece únicamente al empleador. Y, el 40%, están en desacuerdo que la cláusula favorece al empleador, resultado extraído del objetivo general, la misma que afirma como verdadera la hipótesis planteada. Y se concluye que, para que se considere válida la cláusula de no competencia postcontractual, debe contar con criterios como el interés legítimo, compensación y la temporalidad, indispensables para su correcta aplicación.

PALABRAS CLAVES: No competencia, confidencialidad, trabajo, compensación, regulación.

ABSTRACT

The objective of this research is to propose the legal bases that allow the incorporation of the Post-Contractual Non-Competition Clause in Private Labor Contracts in Peru, in order to include the clause in Legislative Decree No. 728. In the methodological part, it is qualitative and the research design is non-experimental, descriptive and propositional transversal, because the legal bases that will allow the incorporation of the clause object of study of the present research were determined. Likewise, a questionnaire was elaborated that allowed to collect the information, which was applied to 06 Judges and 12 Specialists of the different Courts and Labor Chambers of the Superior Court of Justice of Piura, which resulted in more notorious results, 60% of the respondents, partially agree that the clause of non-competition post contractual favors only the employer. And, 40%, disagree that the clause favors the employer, a result extracted from the general objective, the same that affirms as true the hypothesis raised. And it is concluded that, for the post-contractual non-competition clause to be considered valid, it must have criteria such as legitimate interest, compensation and temporality, essential for its correct application.

Keywords: Non-competition, confidentiality, work, compensation, regulation.

I. INTRODUCCIÓN

Al remontarse, a los inicios de la historia, las personas eran tratados como esclavos, no se les daba un trato digno como persona humana; por ello, no necesitaban una regulación en lo que se refería al trabajo, recordemos las palabras de Blancas (2016) que, en el proceso de formación y reconocimiento de los derechos de la persona, el derecho al trabajo, no aparecía mencionado en las primeras declaraciones o catálogos de derechos. En particular, se debe mencionar que la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de la Revolución Francesa, no contiene ninguna referencia específica al trabajo ni el trabajo como un derecho. Sin embargo, de acuerdo a Palacios (2016), explica que, el derecho al trabajo, es uno de los derechos con mayor reconocimiento en nuestra actual constitución, lo que aceptamos porque el trabajo es una necesidad por el que todas las familias transitamos como parte de nuestro desarrollo profesional o simplemente para la sobrevivencia frente a las necesidades básicas de alimentación y vivienda.

Por ello, lo que se torna como uno de los pilares fundamentales en la presente investigación, es el concepto de contrato de trabajo; para ello, Vásquez (2019), expresa por contrato laboral a aquel acto que se celebra entre dos personas, donde una se somete a realizar ciertas actividades a cambio de una remuneración, mientras que la otra parte se compromete a retribuir la realización de dichas actividades con una compensación equivalente a la labor realizada.

Y en referencia a Silva (2016), conceptualiza al contrato de trabajo como un acuerdo expresando su manifestación de voluntad entre dos individuos, en el que al primero en calidad de empleador remunera a la otra parte (trabajador), por prestar servicios a cambio de realizar una actividad a favor de este.

Líneas seguidas, Grisolia (2011) argumenta que, el contrato laboral es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, los mismos que mediante su manifestación de voluntad, se someten a obligaciones y derechos de manera bilateral. Por un lado, se tiene que el trabajador es aquella persona que desarrollará ciertas actividades o prestará sus servicios y el empleador es quien dará una retribución por dicha prestación.

Otro punto en la presente investigación, importante por su análisis estructural, es el TUO del Decreto Legislativo N° 728, norma que regula las relaciones laborales en

el Perú y en el cual se ve notoria la falta de regulación respecto de los pactos y/o cláusulas de no competencia post contractual, la misma que se aplicará después de extinguirse el vínculo laboral, dejando un vacío por el cual se produce diversas afectaciones, sin prever lo necesario e idóneo para su correcta aplicación.

Es por ello, que Vásquez (2019) logra establecer lo básico para la implementación de la cláusula de no competencia post contractual, porque son necesarios, dados los efectos que esta tendrá ante su legítimo interés de emprender negocios o comercios similares o acordes a su experiencia laboral; además, de los límites y lo necesario que estipula la ley para que estas cláusulas sean admitidas como válidas. Respetando principalmente al trabajo como derecho (Derecho Constitucional), regulado en el artículo 22° de la Carta Magna, así como también los derechos que se encuentra vinculados, como la confidencialidad, secreto profesional, competencia desleal, protección de datos personales, a la no competencia, entre otros.

La formulación del problema de investigación es ¿Cuál es la Necesidad de Regular la Cláusula de No Competencia Post Contractual en los Contratos Laborales Privados del Perú?

La justificación del presente trabajo, se debe a la necesidad de regular la cláusula de no competencia post contractual y así establecer los principios, requisitos y límites a su aplicación y ejecución, pues al no estar incluida en nuestra normativa laboral peruana, su uso indiscriminado y genérico va a seguir vulnerando derechos de los trabajadores y ex trabajadores, pues se ha extendido tanto esta clausula que los trabajadores ven limitada su posibilidad de hacer empresa e inclusive de laborar en empresas que puedan considerarse competencia de su empleador e incluso con el apercibimiento de aplicación de penalidad en caso de incumplimiento de esta obligación de no hacer.

Por lo mismo, es que, en nuestro marco normativo, es necesario incluirse esta cláusula, debido a que el Estado debe proteger a los ex trabajadores, teniendo como punto de inicio sus derechos, como base se tiene en cuenta, la regulación de la Legislación Española, que procede a ejecutar la cláusula de No Competencia Post contractual en los Contratos Laborales Privados, salvaguardando los derechos que se han venido afectando.

El Objetivo General de la investigación es Proponer los fundamentos jurídicos que permita la incorporación de la Cláusula de No Competencia Post Contractual en los contratos Laborales Privados del Perú. **Y los objetivos específicos** son:

- Analizar el estatus del ex trabajador frente al ex empleador sin afectar sus derechos en el ámbito social, económico, laboral y empresarial.
- Identificar los beneficios que adquieren los trabajadores una vez extinguida la relación laboral frente a la cláusula de No Competencia Post Contractual en los contratos Laborales Privados del Perú.

La hipótesis planteada es la siguiente resulta necesaria la incorporación de la cláusula de no competencia post contractual en la legislación peruana, por considerarse ausente de límites que impongan a los empleadores principios, requisitos y consideraciones para que su inclusión en un contrato laboral no vulnere derechos de los trabajadores, siendo necesario estatuir la formula para que su aplicación se considere válida, idónea y proporcional.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los **antecedentes internacionales**, respecto al problema consignado, que será objeto de desarrollo, podemos apreciar que este tema no ha sido tratado de manera especial, ya que no hay existencia alguna de antecedentes educativos u académicos que lo desarrollen de manera específica y concisa, solo existen registros educativos que abordan el tema desde una perspectiva muy general o sobre temas que están estrechamente relacionados, los cuales serán citados a continuación.

Díaz (2015) señala en su tesis nombrada *“Prohibiciones a la competencia del trabajador”*. De la facultad de Derecho - Universidad Complutense de Madrid, España. Planteó desde una perspectiva empresarial, que no era correcto proceder con la prohibición de la competencia para los trabajadores, teniendo como punto de salida que esto debía servir a los empleadores a tomarlos como un impulso respecto a la evolución que se presenta en el mercado empresarial y laboral, fijándolos en virtud al derecho de la libre competencia, siguiendo con lo básico, estableciendo diversas ofertas para que los usuarios puedan acceder a la que crea conveniente, respetando la competencia y evitando cualquier medio de competencia desleal; es por eso que señala antecedentes laborales que permiten comprender aquellas

prohibiciones de competencia que afectan derechos constitucionales de acuerdo a las disposiciones de la autonomía de la voluntad, tales como el derecho al trabajo y la libre elección de trabajo, este último direccionado a la ocupación y oficios que cada persona elige desempeñar. En conclusión; es una herramienta jurídica de defensa empresarial, puesto que protege a la empresa de los actos de los trabajadores que amenazan su lugar en el mercado o su posición competitiva.

Según Vásquez (2019) en su tesis denominada "*Cláusula de no competencia y confidencialidad en los contratos de trabajo*". De la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. La misma que tiene como objetivo, determinar cuáles son los motivos por los cuales se debían incorporar dichas cláusulas en sus acuerdos de trabajo (contrato laboral). Para esto la autora, señaló dentro de su investigación conceptos que fueron necesarios para el desarrollo de la misma, así como también ciertos criterios planteando situaciones jurídicas en las que las cláusulas podrían presentar problemas, y de igual manera, cuando se encontraban ante el incumplimiento por cualquiera de las partes de dichas cláusulas. En conclusión, La cláusula de no competencia y confidencialidad del contrato de trabajo, tiene las características de: consensual, bilateral y onerosa, por lo tanto, es de interés mutuo el cumplimiento de las obligaciones y deberes, los cuales son recíprocos para ambas partes. El trabajador se compromete a guardar silencio de la información confidencial, y no ejercer actividades concurrentes a la misma; por otro lado, los empleadores tienen la obligación de pagar la compensación designada en el acuerdo.

Los **antecedentes nacionales** de la presente investigación son:

Según Banda (2016) argumenta en su tema de tesis "*Análisis de la Nulidad de Cláusulas de No Competencia Post-Contractual en Materia Laboral*", de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Manifestó que, la cláusula de No Competencia Post-contractual se viene dando en nuestro país a pesar de carecer de regulación, es por eso que en su investigación señala que por la carencia de su regulación en la normativa laboral peruana, es que se puede generar diversas situaciones en las que se transgreda derechos, esto porque el empleador en la mayoría de casos es el que determina las cláusulas que se estipulan en los contratos, es por eso que tiene como objetivo determinar si este tipo de cláusulas son consideradas o deberían ser

consideradas como nulas, estableciendo límites basados en su ardua investigación, que le pueda permitir fijar ciertos criterios que sean empleados por los contratantes.

De acuerdo a Pingo (2016) en su tesis titulada *“Los Pactos de Exclusividad y No Competencia Contractuales y post Contractuales: Inclusión o no en el Régimen Laboral Privado”*, Universidad de Piura. Plantea, en su investigación analiza de manera breve el derecho al trabajo desde el ámbito constitucional, de igual manera hace un análisis respecto a lo denominado como acuerdo de exclusividad y no competencia, teniendo en cuenta la legislación española, quienes si regulan estas figuras; por último, el autor realiza un análisis para ver si efectivamente estos acuerdos producen alguna vulneración o lo regulado en la constitución. Sirviendo dicho análisis para concluir con la duda de si se logra regular que dichos acuerdos vulneren jurídicamente el derecho al trabajo.

Asimismo, de acuerdo a Carrasco (2018) según la autora de la tesis *“Validez de las cláusulas de no competencia post-contractual en el derecho laboral empresarial peruano”*, Universidad Cesar Vallejo-Chiclayo. Tuvo como objeto principal reunir los requisitos necesarios para que las cláusulas de no competencia se consideren válidas en el derecho laboral empresarial peruano.

En este sentido, siguiendo la misma línea en la presente investigación, en relación a las **teorías y definiciones**, es necesario desarrollar temas que vinculen la Necesidad de Regular la Cláusula de No Competencia Post Contractual en los Contratos Laborales Privados del Perú.

Según Romanik (2014), señala que un contrato de trabajo es el nacimiento del vínculo de una relación laboral, respetando derechos y obligaciones entre las partes, e incluso en el mismo se estipulan los términos que su cumplimiento es de carácter obligatorio.

Para Rendón (2015), un contrato de trabajo no pierda su propia naturaleza, este debe contener tres requisitos esenciales; tales como, subordinación, prestación personal del servicio y remuneración.

Conforme manifiesta De Las Casas (2012), señala que, en la legislación peruana existe una variedad de contratos, pero para clasificarlos de manera general, se conoce que los contratos pueden ser “determinados” llamados también “contratos modales” y “contratos indeterminados” según su duración.

De acuerdo a Rey (2017), establece como contrato a plazo indeterminado o indefinido; son aquellos tipos de contratos en el que no se establece de manera concreta cual es la fecha de término del mismo, solo fecha de inicio, siendo así que, queda a criterio del empleador hasta que fecha el trabajador va a estar desarrollando las actividades asignadas; siendo así que, cuando ya no requiera u necesite que este trabajador ejecute ciertos servicios, este procederá a dar el cese legal del vínculo contractual, generando así el despido del mismo. Los contratos en general, pueden ser celebrados de manera oral (verbal) o para tener mayor seguridad ante cualquier problema jurídico, de manera escrita, de tal manera que este tenga un mecanismo de defensa ante cualquier abuso por parte del empleador, además se debe respetar los beneficios sociales como asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, entre otros, según lo establecido en la normativa laboral peruana.

Sanguineti (2017), conceptualiza que un contrato a plazo fijo o determinado, denominado comúnmente contratos sujetos a modalidad, son aquellos en donde se estipula el inicio y cese del vínculo laboral, la duración de este tipo de contratos puede ser prorrogada por común acuerdo entre las partes, sin exceder el plazo máximo de 5 años; ya que, vencido dicho plazo, si el empleador desea continuar con la relación laboral, tendría que suscribir un contrato indeterminado con el trabajador.

Los contratos a plazo determinado, deben celebrarse obligatoriamente de manera escrita; ya que, posterior a la suscripción del mismo se tiene que registrar ante Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, registro que no debe exceder el plazo de 15 días naturales contados desde el momento de su celebración, cada contrato deberá contemplar la causa objetiva que justifica su celebración; así como también, la fecha de inicio y cese del mismo. Arce (2018).

Los contratos modales, según García (2011), se encuentran contemplados dentro del marco normativo laboral peruana, bajo la siguiente clasificación:

Accidental: temporada, intermitente y específico.

Ocasional: emergencia, ocasionalidad y suplencia.

Temporal: reconversión empresarial, necesidad mercado, inicio de actividad.

Las personas que se encuentran laborando sujetos a contrato modales, tienen derecho a gozar de los mismos beneficios sociales que goza un trabajador a plazo indeterminado; además, de tener la seguridad y tranquilidad una vez excedido el tiempo de prueba, siempre y cuando el trabajador no incurra en faltas graves que ameriten su despido. Gómez (1996).

Seguidamente, Betti (2010) manifiesta que, también existen contratos a tiempo parcial, siendo aquellos que se caracterizan porque el horario de trabajo no excede las 4 horas diarias; asimismo, dichos trabajadores sujetos a estos contratos, no gozan de vacaciones, pago de CTS, del derecho a la indemnización por despido arbitrario; sin embargo, tiene derecho a su descanso semanal, descanso en los feriados no laborables, gratificaciones, protección de la jornada máxima laboral, seguro social, sistema pensionario que haya optado el trabajador, según indica en la ley. Asimismo, los contratos a tiempo parcial, deben celebrarse de manera escrita, registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días posteriores a su celebración.

Para Banda (2016) plantea que en la cláusula de no competencia se define como aquel acuerdo celebrado entre ambas partes (empleador y trabajador), donde existirán dos momentos; el primero menciona que va a entregar una compensación económica al trabajador, y el último, que el trabajador se abstendrá de laborar por un determinado tiempo después de extinguido el vínculo laboral, siempre y cuando guarden relación a los trabajos que se desarrollan en el mismo rubro de actividades del ex empleador (empresa), con el fin de evitar que la competencia (entiéndase el nuevo posible empleador) pueda obtener algún beneficio con la información que ha podido tener el ex trabajador, y esto genere una desventaja en la competencia de su ex empleador.

Siguiendo, a Neves (2015) establece que, este tipo de pactos tienen como característica primordial que sus efectos se empiezan a ejecutar una vez extinto el vínculo laboral, los mismos que afectan a aquel ex trabajador que desempeño algún cargo en una empresa en beneficio a su ex empleador, quien acepto de manera voluntaria esta cláusula, quedando indefenso respecto a la vulneración de derechos constitucionales y laborales, es por ello que se plantea su incorporación dentro de la normativa para que sea aplicada.

Sin embargo, Vásquez (2002) señala por concepto de cláusula de no competencia post contractual, es aquel acto jurídico celebrado entre las partes, que tiene efectos jurídicos por los cuales las partes que se someten de manera voluntaria a este, se encuentren obligados al cumplimiento del mismo. Además, señala que, este tipo de cláusulas (llámese también pactos), tienen como objetivo evitar que se limite la libertad de trabajo, de tal manera que se proceda a evaluar y establecer si posterior a la ejecución de la cláusula hay algún interés que tenga el ex empleador respecto a la información que posea el ex trabajador, algún interés que quiera proteger, el mismo que merece ser compensado y limitado dentro de un plazo prudente para el mismo).

Para el mismo autor, los legisladores han hecho una valoración por lo que respecta a la reunión de ciertos parámetros que justifiquen con la prohibición temporal de los derechos del ex trabajador, tales como una compensación económica (en beneficio del ex trabajador), el interés que tiene el ex empleador respecto al nivel o cargo que desempeñaba el ex trabajador, y por lo consiguiente, un plazo razonable para que se ejecute dicha cláusula.

Según Vásquez (2019) señala que, la cláusula de no competencia podría considerarse contraria a lo establecido en el ordenamiento jurídico peruano, ya que vulnera derechos como el de la libertad de trabajo, el mismo que se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú, por ende, para que su ejecución sea válida, deberá cumplir ciertos criterios que ya son establecidos en la legislación comparada, los mismos que contienen, un tiempo determinado en el que se aplica esta cláusula, por lo tanto este no puede aplicarse de manera indefinida; el ex empleador debe tener cierto nivel de interés debido a que el ex trabajador ha desempeñado algún cargo que le ha permitido acceder a cierta información que pone en peligro a la empresa, así mismo debe existir una compensación que será entregada al ex trabajador por el tiempo que el mismo no podrá laborar. Ya que, al no poder o no tener en cuenta estos criterios, se estarían vulnerando derechos.

Sobre esto, se tiene los siguientes, que: Se debe constar por escrito, debido a que un contrato laboral en el 99% de casos se celebra de manera escrita, más no oral, siendo así que dicha cláusula este siendo estipulada en el mismo, y no hay manera que de algunas de las partes presuma algo, si a lo que se van a someter se encuentra en dicho documento.

De igual manera, como ya se había mencionado, una compensación económica, debido a que la finalidad que tiene este, es cubrir la necesidad que va a generar el ex trabajador, debido a que se encontraría en la situación de abstención, no pudiendo laborar o ser contratado en otra empresa, esto a fin de evitar algún perjuicio al ex empleador. En referencia a lo mencionado anteriormente, se hace mención que dicho perjuicio se centra más que todo en la protección de información técnica y comercial de la empresa para la cual trabajo el ex trabajador, a fin de que no se divulgue la misma, y la competencia que se tiene en el mercado no lo usen para generar una competencia desleal, es por eso que, este requisito se debe asegurar basándose en las necesidades sociales y económicas que tiene o tendrá el ex trabajador, una vez que empiece a aplicarse dicha cláusula una vez extinta la relación laboral.

Otro punto que se toma en cuenta, es que se debe tener un plazo determinado para la ejecución de dicha cláusula, ya que no va a poder aplicarse de manera indeterminada, siendo que dicho plazo podría ser previsto por las partes al momento de fijar el contenido del contrato, sirviendo de garantía para los derechos del ex trabajador, debido a que como ya se ha mencionado, no puede ser de manera indeterminada.

De igual manera, debe encontrarse delimitada en el espacio, es decir, que se debe tener en cuenta si el ex trabajador en serio representa una amenaza para la empresa, ya que va a depender de esto su aplicación o su previo acuerdo entre las partes para que no se introduzca en el contrato, y de ser el caso en el que el contrato ya esté listo, con previo acuerdo entre las partes, se anularía.

Asimismo, otro punto que se debe tener en cuenta, es el interés o la relevancia que se tenga, respecto a si es necesario la aplicación de dicha cláusula debido al tipo de información a la que hayan tenido contacto los o el ex trabajador, ya que si no ha ocupado algún cargo del cual no ha obtenido ningún tipo de información que pueda perjudicar al ex empleador ni a la empresa (de ser el caso).

Para esto, se hace una diferencia respecto a los cargos por rango o puestos que desempeña o ha desempeñado el ex trabajador, señalándolos como ex trabajadores en régimen de subordinación, los cuales son aquellos empleados que cumplen con la función de seguir instrucciones determinadas de sus superiores, sin ir más allá de lo que se le designa. Son aquellos trabajadores que son capacitados para algo en

específico y asignados a un área en concreto de la empresa, ante esta situación hay un desequilibrio de poder, siendo que el empleador pondrá las condiciones desde que inicia el vínculo laboral dándose así una situación en la que se vulneren derechos fundamentales; también se tiene, a los trabajadores de rango intermedio, los cuales son aquellos que desempeñan cargos en donde siguen órdenes directas del empleador, y a la vez estos tienen la facultad de mandar sobre un grupo de menor rango, el rango de negociación que tienen estos trabajadores es bajo al principio, pero a medida que se van capacitando y centrado más en sus labores, van adquiriendo más información por lo tanto hay más archivos que proteger. Por último, se tiene a los trabajadores de mando jerárquico, estos son trabajadores que tienen la facultad para tomar decisiones, sean estos sobre el cargo relacionado a la dirección de la empresa como también la facultad para realizar actividades con total autonomía. Al tener un cargo más elevado, el poder de negociar de este es superior, por ende, puede confrontar o decidir respecto a las condiciones que se plantean.

Siguiendo con Vásquez (2019) expresa, también se ve el tipo de actividades en el cual se desarrolla la empresa o el ex empleador, debido a que sería absurdo aplicar dicha cláusula o imponer su cumplimiento (abstención de laborar en determinados trabajos por un periodo determinado de tiempo) en los casos en que el ex trabajador va a desempeñar labores y/o cargos diferentes a los que había desempeñado antes, es más en los casos en donde el rubro de la nueva empresa es distinto, ya que allí no habría peligro de que se pueda divulgar cierta información que pondría en desventaja al ex empleador frente a la competencia, o en actividades que no se asimilan a las que había desarrollado con anterioridad.

Por lo tanto, es que esta cláusula podrá ser tomada como válida, eficaz y lícita, debido a que toma como punto de aplicación ciertos parámetros que a pesar de que no se encuentran regulador en la normativa peruana (incluyendo la mencionada cláusula), deben ser implementadas para su correcta aplicación.

Tal como señala Lastras (2010) este tipo de cláusulas surge por acuerdo de ambas partes, una vez firmado, manifestando su voluntad para tal acto, quedan obligados, por lo que el trabajador accede a que posterior a la extinción del vínculo laboral no pase a formar parte de alguna empresa por un determinado tiempo, es por eso que es indispensable la regulación de este tipo de cláusula dentro de la normativa

peruana, para que se aplique de manera correcta y se brinde una compensación idónea por sacrificar sus intereses y beneficios como profesional.

El autor, señala que dentro de los requisitos que se deben respetar ante este tipo de situaciones, de tiene los 3 que ya se han venido mencionando, el primero que se debe respetar, es el plazo, mismo que se aplicará posterior a la extinción del vínculo laboral entre ambas partes; el segundo, el nivel de interés que tiene el ex empleador respecto al ex trabajador, dependiendo esto de su cargo, profesión y/o ocupación que el ex trabajador haya desempeñado, y por último, la compensación que se le otorgará al ex trabajador, por abstenerse a laborar por un determinado tiempo en otra empresa, esto relacionado al grado o cargo que desempeñaba.

Es por eso que señala que, el plazo máximo que se da ante las cláusulas de no competencia bajo ninguna circunstancia debe exceder lo que se tipifica en el ordenamiento (teniendo en cuenta al autor, se está haciendo mención de lo tipificado en la normativa española), y, como es de esperarse, se debe establecer una compensación económica otorgada por el ex empleador al ex trabajador que le sirva para su subsistencia por el período que se encuentra impedido de laborar el ex trabajador.

Asimismo, Sierra (2020), señala que, si no cuenta con estos requisitos para que se valide dicho acto, se procederá a declarar la nulidad de pleno derecho o directamente de dicha cláusula, considerándose que dicha cláusula no fue pactada ni acordada, por lo mismo que se establecerá como inexistente.

Además, es necesario mencionar que derechos se ven inmersos ante estas situaciones, los mismos que son vulnerados de una u otra manera por la prohibición que se le hace al ex trabajador, al momento de acceder a los contratos que incluyen esta cláusula, mismos contratos que son en su mayoría abusivos debido a que presentan un desequilibrio y favorece al ex empleador, ya que como se aprecia en la práctica, el ex trabajador (en ese entonces trabajador) es el que se somete o accede a un contrato que ya está preparado, un contrato de tipo adhesivo, generando una ventaja para una de las partes.

Teniendo así derechos constitucionales que se ven o se podrían ver afectados de una u otra manera, como son el derecho al trabajar, tal como se tipifica en el inc. 15 del artículo 2 de la constitución, y el inciso 14 del artículo ya mencionado, por

ejemplo, estos derechos están vinculados o inmersos a la abstención que se tiene por lo ya mencionado anteriormente, lo cual conlleva a una limitación para el ex trabajador de desempeñar ciertas actividades que podrían generar una afectación al ex empleador, y es allí donde uno tiene que analizar y hacer la diferencia respectiva sobre esto, donde se tendrá en cuenta la ponderación de los derechos, como también, si los derechos al final uno de ellos se ve vulnerado, es por ello que, si se logra la regulación debida se respetará lo esencial de éste.

Respecto de derechos laborales, según Plá (2016) encontramos principios que versan sobre el derecho laboral individual como el principio protector, el mismo que se desarrolla en la búsqueda de la igualdad entre el empleador y los trabajadores, esto se manifiesta en lo que viene a ser el poder de negociación que existe entre estas partes, estableciendo diversas cláusulas a conveniencia de las mismas, en la mayoría de casos a favor del empleador (allí entra a tallar una desigualdad), afectando derechos de los trabajadores. Además, de acuerdo a Pasco (s.f.) Este principio también puede comprender en lo que respecta a la interpretación de la norma a favor del trabajador, esto se da cuando hay una o dos normas que regulan de manera contradictoria una misma situación.

También está el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, tiene como colisión a estas cláusulas, debido a que al ejecutarse las mismas, producen una vulneración (aunque de manera parcial) de derechos a los trabajadores, como es el derecho a la libertad de trabajo.

Y por último, de acuerdo a Quiñones (2017), señala que la cláusula de no competencia postcontractual según lo señalado por la doctrina internacional, para la ejecución de esta cláusula que justifique la afectación de derechos, es necesaria la concurrencia de tres requisitos; la existencia de un efectivo interés del empleador; la satisfacción de una compensación económica; y, la limitación temporal de la prohibición de competencia postcontractual; es por ello que, el interés efectivo es aquel que hace referencia a que el trabajador no utilice de manera maliciosa lo adquirido en lo que duro la relación laboral, con la finalidad de no causar un perjuicio ante la divulgación de información primordial al nuevo empleador; consecuentemente, haciendo alusión a la satisfacción de una compensación económica que va a beneficiar únicamente al trabajador se abstenga de hacer valer su derecho a la libertad de trabajo y; por último requisito, la limitación temporal de la

prohibición de competencia postcontractual, viene a ser aquella restricción temporal de laborar según el criterio del trabajador a un nuevo empleador.

Para un mejor entendimiento, se ha creído conveniente plasmar a través de un contrato real, donde se evidencia que, si bien es cierto, la cláusula de no competencia post contractual no se encuentra regulada en la legislación peruana; se demuestra que, en la actualidad se realiza contratos en los que, si se incluye la cláusula antes mencionada, vulnerando derechos para el trabajador sin la justificación idónea de criterios para su aplicación. **(Ver Anexo Nº 05: Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de Incremento de Actividades).**

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación según como lo manifiesta el Consejo Nacional de Ciencia Tecnología E Innovación Tecnológica - CONCYTEC (2018) fue de tipo Aplicada, ya que, tiene como finalidad, establecer por medio del conocimiento científico, las herramientas que permitan cubrir una necesidad específica. Por otro lado, Castillo (2020) señala que la investigación aplicada es aquel estudio científico que tiene como finalidad encontrar soluciones a los problemas prácticos. Y, por último, Rodríguez (2020), define la investigación aplicada siendo aquella que el problema ya está establecido y es de conocimiento del autor, por lo que la investigación es utilizada para dar la soluciones a las preguntas específicas.

La presente investigación fue de tipo aplicada porque se determinó los fundamentos jurídicos que permitieron la incorporación de la Cláusula de No Competencia Post Contractual en los contratos Laborales Privados del Perú, inmiscuyéndola en el Decreto Legislativo Nº728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en relación del estatus del ex trabajador frente al ex empleador sin que afecte sus derechos en el ámbito social, económico, laboral y empresarial, estableciendo los beneficios que tienen entre las partes.

Asimismo, el diseño de investigación fue no experimental, transversal descriptivo, y propositivo, según McCombes (2019) el diseño descriptivo es aquel que de manera estructurada y exacta describe a una determinada población. Y de acuerdo a

Hernández (2014) consiste en investigar cual es la incidencia de una variable en una determinada población y proporcionar una descripción.

La presente investigación al no alterar o manipular las variables de forma deliberada fue no experimental, donde se analizó la necesidad de determinar fundamentos jurídicos para que se logre incorporar la regulación de la Cláusula de No Competencia Post Contractual en los contratos Laborales Privados del Perú. Además, se construyó un instrumento (cuestionario) que permitió recolectar la información respecto a los fundamentos jurídicos que contribuyeron a los fines de la presente investigación, los mismos que gozaron de confiabilidad.

3.2. Variable y operacionalización

De acuerdo a Rivas (2015), una variable es aquella cosa o concepto que lleva alguna característica que conlleva a la definición y explicación de algo en concreto, de tal manera que se puedan determinar diversas situaciones que se presenten. Es decir, a través de definiciones se procura obtener conceptos los cuales le permitan al investigador disponer de un concepto teórico para poder desarrollar ciertos aspectos que son objeto de estudio.

En lo que respecta a la operacionalización de variables de acuerdo a Moreno (2018) la señala como aquel conjunto de procedimientos que tiene como fin detallar las actividades que un observador tiene que efectuar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales señalan la existencia de una definición teórica en mayor o menor grado.

Las variables que fueron tomadas en cuenta para este apartado de la investigación, son:

- **Variable Independiente:** La necesidad de regular la cláusula de no Competencia Post Contractual.
- **Variable Dependiente:** Los Contratos Laborales Privados del Perú. **(ver Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de Variables)**

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Rafeedalie (2018) define que, la población es aquella que utiliza el investigador, la misma que está constituida por un conjunto de individuos para obtener datos que comparten características similares. Mientras para Octavio (2015), señala que la

población, conocida también como universo, es aquel grupo de sujetos, que tienen rasgos en común, de donde saldrá una parte, la cual se le denominará la muestra. Y ésta última; según Lugo (s.f.), señala que es aquella parte que se selecciona previamente de la población, con la finalidad de obtener información en relación con las variables de estudio.

Por ende, la población que se seleccionó en esta investigación, estuvo conformada por 48 funcionarios de los diferentes Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura, quienes 12 son Jueces y 36 son Especialistas.

Asimismo, se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, llamado también discrecional el mismo que, según García (2017) es aquel que usa el investigador, para identificar las muestras según su criterio, y así, poder seleccionar cuales serían las más aptas para alcanzar los fines objeto de estudio en la presente investigación.

Al determinar este tipo de muestreo, no probabilístico por conveniencia, se debe tener en cuenta, que de él parten criterios, tales como inclusión y exclusión, los cuales se pasó a mencionar, de la manera siguiente:

Criterio de inclusión: a aquellos jueces y especialistas de los diferentes Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura que cumplan con tener:

- Más de dos años de colegiatura.
- Más de dos años de experiencia desempeñando el cargo.

Criterio de exclusión: a aquellos jueces y especialistas de los diferentes Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura que no cumplan con tener:

- Más de dos años de colegiatura.
- Más de dos años de experiencia desempeñando el cargo.

Es por ello, que la muestra que se seleccionó en el presente proyecto de investigación, se encontró constituida por 06 Jueces y 12 Especialistas de los diferentes Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el proyecto de investigación, la técnica que se utilizó, fue la encuesta; la misma que es definida por López y Fachelli (2015) como aquella técnica que se encarga de recopilar datos exactos extraídos de una muestra en específica, la encuesta se aplica mediante un cuestionario, dirigido a personas, quienes nos brindarán información, sobre el tema, en este caso objeto de estudio; con la finalidad de identificar los resultados.

Asimismo, el instrumento de recolección de datos que se empleó en la presente investigación fue el cuestionario. Para Corral (2010), el cuestionario es un instrumento que los investigadores usualmente aplican, el mismo que está constituido por interrogantes, las cuales deben presentarse de manera clara y precisa, para ser practicadas a la muestra seleccionada, guardando relación con las variables empleadas en la investigación. **(ver Anexo N° 02: Cuestionario dirigido a Jueces y Especialistas Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Piura.)**

La validación realizada al instrumento seleccionado y antes mencionado en la presente investigación, fue realizado teniendo el criterio que se denomina Validación de Experto, que es aquel en el que se consigna la opinión de especialistas cuidadosamente seleccionados, los mismos que conocen del Derecho y acerca de la rama seleccionada, esto con el fin de constatar el instrumento, señalando así si es viable. Para esto, se les planteó las categorías de: deficiente, aceptable, bueno, muy bueno y excelente, debiendo estos precisar en base a criterios de coherencia, metodología, organización, objetividad y claridad; lo antes mencionado, para posteriormente firmar en señal de conformidad y autenticidad. **(Ver Anexo N° 03: Constancias y Fichas de Validación del Instrumento)**

Los especialistas que fueron seleccionados cuidadosamente para esta investigación se procedieron a mencionar en el siguiente cuadro, junto con la calificación otorgada por los mismos de acuerdo a lo percibido en nuestro instrumento de recolección de datos:

TABLA N° 01 VALIDACIÓN DE ESPECIALISTAS

ESPECIALISTAS	CALIFICACIÓN
Mg. Loren Karen Curay Ramos. Especialista en Derecho Laboral y Penal.	EXCELENTE
Mg. Alonso Arturo Quintana Requena. Especialista en Derecho Laboral y Penal.	EXCELENTE
Dr. Dayron Lugo Dennis. Especialista en Metodología.	MUY BUENO

El análisis realizado en la presente investigación, se llevó a cabo a través del programa IBM SPSS STATISTICS – SPSS Versión 25; programa por el cual se procedió a procesar las interrogantes planteadas en el instrumento, analizándolo y entregando como resultado estadístico de fiabilidad: Alfa de Cronbach 0,755 con un número de 10 elementos; lo mismo que constituye un nivel de fiabilidad válido. **(Ver anexo N° 04: Análisis de Confiabilidad)**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	10

3.5. Procedimientos

El primer y más importante paso en esta investigación fue el de seleccionar, definir y establecer la población y su muestra, la misma que se creyó conveniente que este conformada por 6 Jueces y 12 Especialistas Judiciales de los diferentes Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura, muestra que fue objeto de aplicación de un instrumento de recolección de datos.

Posteriormente, como paso secundario, se procedió a determinar y desarrollar el instrumento de recolección de datos para la presente investigación, el mismo que fue un cuestionario conformado por 10 interrogantes planteadas en base a lo estipulado en la matriz de operacionalización de variables de esta investigación, esto con el propósito de recabar determinada información otorgada por la muestra seleccionada en representación de la población objeto de investigación.

Como tercer paso, se presentó el instrumento antes mencionado a tres especialistas cuidadosamente seleccionados, para que procedan a validar el cuestionario, basándose en criterios propios como profesionales que manejan la materia en la que se desarrolla esta investigación, teniendo como punto de partida criterios de organización, objetividad, intencionalidad, y consistencia.

En el cuarto paso, procedimos a desarrollar una prueba piloto del cuestionario en el programa IBM SPSS STATISTICS – SPSS Versión 25, con el objetivo de determinar el nivel de fiabilidad del instrumento de recolección de datos, arrojando resultados positivos en Alfa de Cronbach.

Como último paso, el instrumento seleccionado – cuestionario, se aplicó a la muestra antes mencionada, de tal manera que se recolecten los datos solicitados con el propósito que beneficien los objetivos de esta investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En el proyecto de investigación, se optó por utilizar el Programa SPSS versión 25, con la finalidad de que sea empleado como una prueba piloto en dirección del Alfa de Cronbach, con el objetivo de que ella, sirva como un medio evaluador de la “confiabilidad” del instrumento; además, el programa antes mencionado, servirá para la tabulación de datos de la presente investigación, todo ello, en relación a las variables, objeto del proyecto de estudio. Asimismo, los resultados, obtenidos, han sido evidenciados, mediante tablas y gráficos, obtenidos del programa SPSS, con su respectiva interpretación, el mismo que dio como resultado 0,755 de 10 interrogantes, considerándose confiable y válido para la investigación.

Por otro lado, de acuerdo a Mantzavinos (2016), expresa que el método hermenéutico, es una rama proveniente de la metodología que facilita la interpretación de los textos, tablas o cualquier otro material de su índole con la finalidad de mostrar un manejo accesible y verídico de acuerdo a los resultados que arroja una investigación de estudio.

Es por ello, que también se optó, por utilizar el método hermenéutico, ya que, en la presente investigación, se procesó la información mediante una triangulación hermenéutica; es decir, se agrupó e intercambió toda la información seleccionada en relación con objetivo de la investigación, para lo cual fue extraído por medio de los instrumentos respectivos, obteniendo un conjunto de resultados para el proyecto de investigación.

3.7. Aspectos éticos

En el presente proyecto de investigación, se ejecutó en virtud a una realidad problemática que hay en el Derecho, específicamente en la Rama del Derecho

Laboral. Para ello, se ha reunido toda la información posible, siempre y cuando sea útil con el objetivo de la investigación, obtenida de diferentes fuentes bibliográficas electrónicas fehacientes, de autores o legisladores nacionales o internacionales, extraídas según su correspondencia, ya sea de libros, tesis, artículos de revista, revistas, artículos científicos, entre otros, todos ellos, plasmados de acuerdo a sus lineamientos correspondientes, para que sean establecidos en citas del estilo APA.

Es por ello, que, en la investigación, se tuvo en cuenta la valoración de principios éticos, tales como como la igualdad, en este caso, una igualdad de derechos constitucionales; tanto para el empleador como para el trabajador, determinando fundamentos jurídicos que justifiquen la necesidad de incorporar la cláusula de no competencia postcontractual en los contratos privados en el Perú. Posteriormente, otro de los principios que se efectúa en la investigación de estudio, es el principio protector; ya que, por una parte, el empleador va querer proteger en todo momento sus intereses competitivos para su beneficio; sin embargo, por el otro extremo, se tiene al trabajador, que, a simple vista, va a proteger sus derechos como tal, con su único fin que su restricción temporal de laborar sea justamente compensada.

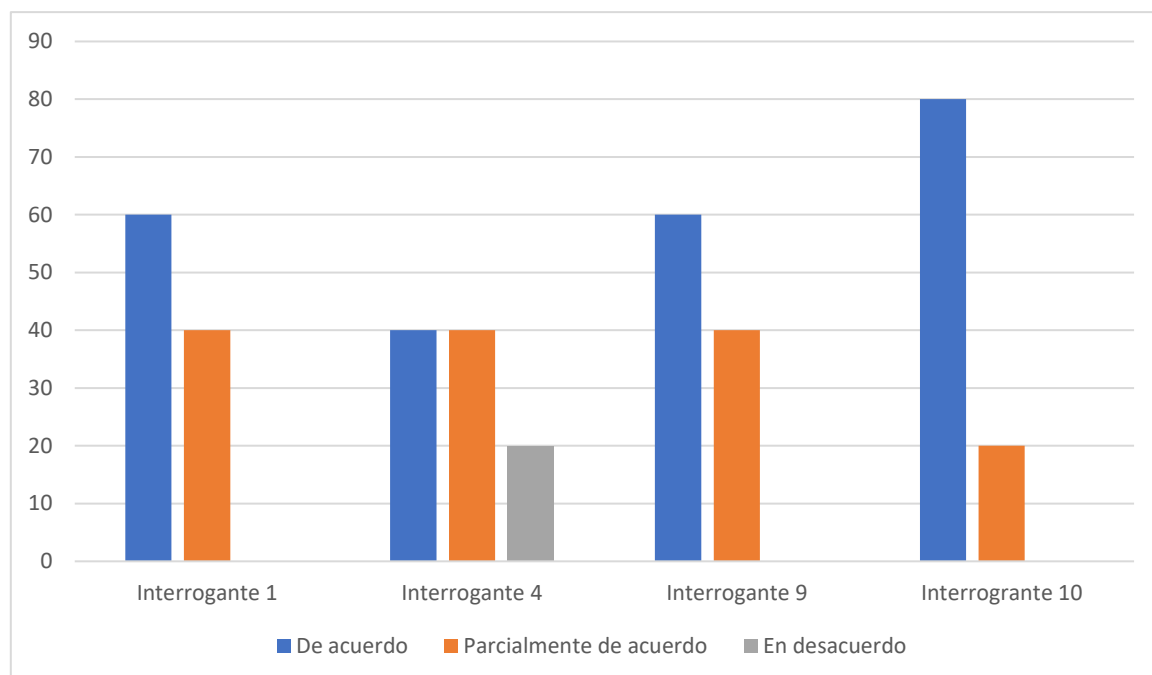
Y, por último, en relación a los aspectos éticos, se tuvo en consideración al principio al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales; puesto que, desde esa vertiente, es que se tomó en cuenta la realidad problemática; ya que, ante ésta disputa, es que se realizó la investigación, pues como ya se conoce, que todas las personas gozamos de derechos, incluso laborales, estos se caracterizan por ser irrenunciables, según como lo estipula nuestra Constitución Política del Perú; por ende, el empleador al interponer cláusulas en un contrato privado, debe verificar que éstas sean justas y equitativas, en la relación laboral, e incluso, cuando ésta culminara, para quienes forman parte de él.

Finalmente, la investigación estuvo basada por información fehaciente; por lo tanto, tiene validez científica; puesto que se efectuó una metodología pertinente a la línea de investigación, con la finalidad de obtener resultados, que ha sido respuesta al problema de estudio en el presente proyecto de investigación.

IV. RESULTADOS

Una vez aplicado el cuestionario dirigido a Jueces y Especialista Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Piura, se recolectaron los siguientes datos, que serán detallados acorde a cada objetivo trabajado en la presente investigación:

FIGURA 1: Proponer los fundamentos jurídicos que permita la incorporación de la Cláusula de No Competencia Post Contractual en los contratos Laborales Privados del Perú.



FUENTE: Objetivo General - Cuestionario dirigido a Jueces y Especialistas Judiciales de los Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

INTERPRETACIÓN:

En lo concerniente a la **primera pregunta** referida a ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, se debe proteger únicamente los intereses competitivos del empleador? el 60% de los encuestados equivalentes a 11 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual favorece únicamente al empleador. Y, el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia post contractual favorezca al empleador, dejando en desventaja al

trabajador, al vulnerarle el derecho de libertad empresarial y al trabajo, con la finalidad de proteger los intereses competitivos en beneficio al empleador.

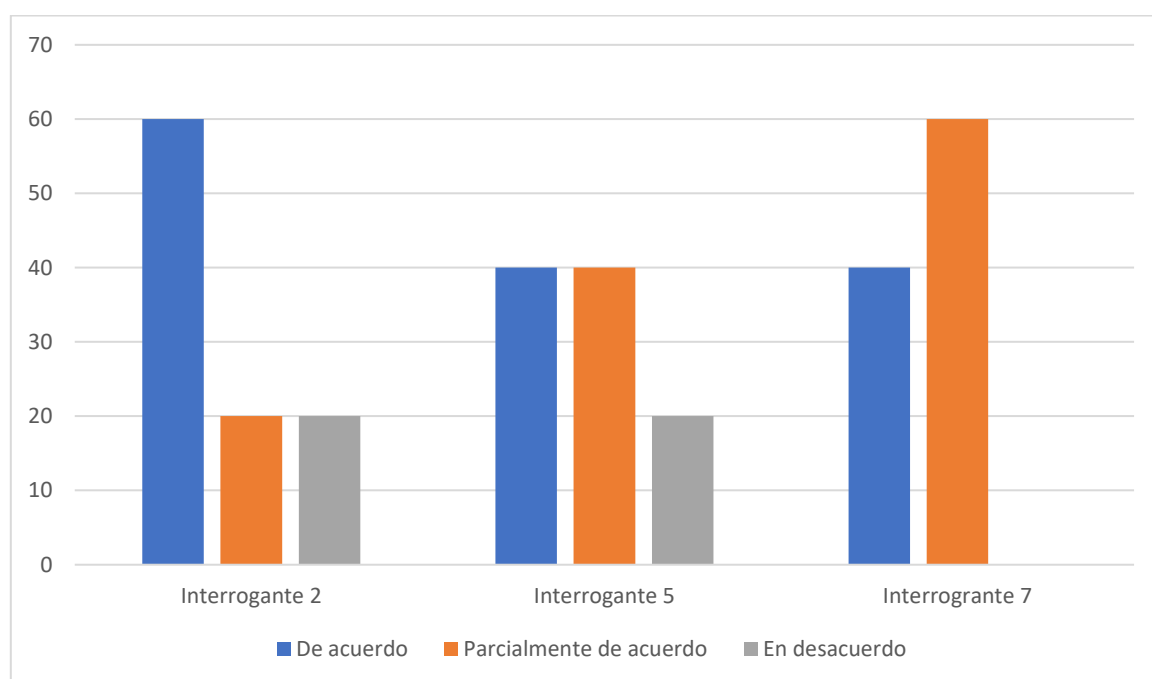
Asimismo, en lo concerniente a la **cuarta pregunta** referida a ¿Está de acuerdo que, para que se dé la cláusula de no Competencia Post contractual es necesario la concurrencia de los tres requisitos, tales como: la existencia de un efectivo interés, la satisfacción de una adecuada compensación económica y la limitación temporal de la prohibición de la competencia postcontractual? el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual debe aplicarse la existencia de los requisitos, que guarden relación entre los mismos; puesto que, se complementan entre sí para que se dé una aplicación correcta de la cláusula en mención. El 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual debe aplicarse los tres requisitos mencionados anteriormente, dejando de forma incierta la procedibilidad de la cláusula de no competencia postcontractual, con la finalidad de proteger los intereses en beneficio del empleador y del trabajador. Y, el 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia postcontractual deben aplicarse los tres requisitos para su regulación.

Posteriormente en relación a la **novena pregunta** referida a ¿Es importante el tiempo de servicio, cargo y tipo de información confiada para la proporcionalidad de la compensación económica? el 60% de los encuestados equivalentes a 11 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual deba estar la existencia de los criterios de proporcionalidad, en relación al tiempo, servicio y cargo en referencia a la compensación que recibirá el trabajador, entregada por el empleador. Y, el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual debe aplicarse criterios de proporcionalidad, según el perfil del trabajador que mantuvo con el empleador.

Por último a la **décima pregunta** referida a ¿Está de acuerdo que, después de haber planteado los fundamentos jurídicos necesarios para la regulación de la cláusula de no competencia postcontractual en el Perú, está se debería tipificar en el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral?

el 80% de los encuestados equivalentes a 14 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual encajaría perfectamente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Y, el 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia post contractual se debe regular en el Decreto Legislativo N° 728.

FIGURA 2: Analizar el estatus del ex trabajador frente al ex empleador sin afectar sus derechos en el ámbito social, económico, laboral y empresarial.



FUENTE: Primer Objetivo Específico - Cuestionario dirigido a Jueces y Especialistas Judiciales de los Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

INTERPRETACIÓN:

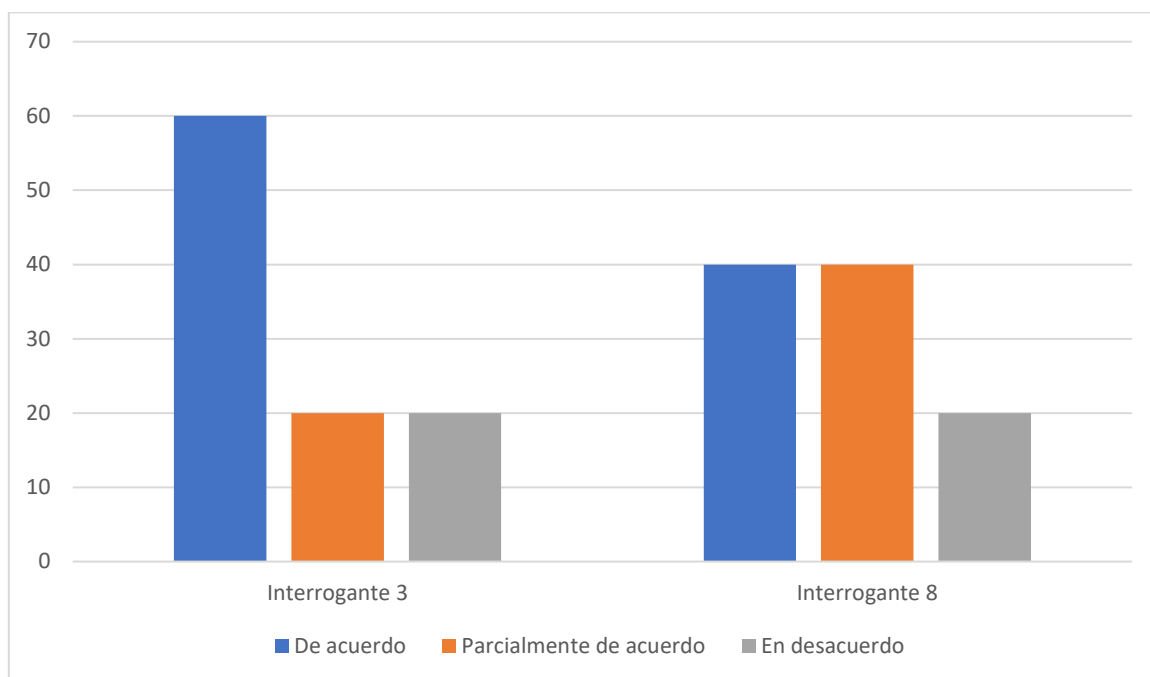
En lo concerniente a la **segunda pregunta** referida a ¿Está de acuerdo que, en las cláusulas de no Competencia Post contractual, se debe proteger los intereses tanto del trabajador como del empleador? el 60% de los encuestados equivalentes a 10 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual favorece al empleador y al trabajador, siempre y cuando se encuentre la existencia de los requisitos para su correcta aplicación. El 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están parcialmente de acuerdo que

la cláusula de no competencia post contractual favorece al empleador como también al trabajador. Y el 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia postcontractual haya una equidad de derechos entre el trabajador y empleador.

Seguidamente, en referencia a la **quinta pregunta** referida a ¿Está de acuerdo que, ante la satisfacción de una compensación económica, entregada por el empleador justifica la restricción temporal de los derechos del trabajador? el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual para que se regule, uno de los requisitos indispensables, sería la compensación que entregaría el empleador por la restricción temporal del derecho de trabajar al trabajador. El 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual, el trabajador deba recibir una compensación económica. Y el 40% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia postcontractual deba existir una compensación económica a favor del trabajador, si el único fin que tiene el empleador al proponer dicha cláusula es proteger los intereses competitivos.

Y en relación a la **séptima pregunta** referida a ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, permite establecer la prohibición de la competencia ilícita? el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual coadyudará a la erradicación de la competencia ilícita. El 60% de los encuestados equivalentes a 11 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual debe aplicarse, considerándose que podría servir como alternativa para evitar la competencia ilícita.

FIGURA 3: Identificar los beneficios que adquieren los trabajadores una vez extinguida la relación laboral frente a la cláusula de No Competencia Post Contractual en los contratos Laborales Privados del Perú.



FUENTE: Segundo Objetivo Específico - Cuestionario dirigido a Jueces y Especialistas Judiciales de los Juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

INTERPRETACIÓN:

En lo concerniente a la tercera pregunta referida a ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, tiene carácter de urgencia o de necesidad? el 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual tiene carácter de necesidad para su regulación. El 60% de los encuestados equivalentes a 10 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual tiene carácter de necesidad. Y el 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia postcontractual tiene carácter de necesidad, ya que hasta la actualidad no ha sido regulada en la legislación peruana.

Por último, en relación a la octava pregunta referida a ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, para que se aplique, el trabajador debe considerarse “exclusivo”? el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual para su aplicación será en principio que el trabajador debe considerarse exclusiva a diferencia de un trabajador común. El 40% de los

encuestados equivalentes a 7 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia debe ser el trabajador exclusivo para que aplique la cláusula en mención. Y el 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia postcontractual tiene que ser considerado un trabajador exclusivo, puesto que cabe la posibilidad de que un trabajador común se aplique la cláusula mencionada anteriormente.

V. DISCUSIÓN

Una vez, realizada la interpretación de los datos recabados a través del instrumento empleado a los Jueces y Especialistas de los diferentes Juzgados y Salas de la Corte Superior de Justicia de Piura, el mismo que constó de diez interrogantes. Partiendo de lo consignado en nuestra investigación se procedió a estudiar y enfatizar la normativa peruana objeto de estudio del Decreto Legislativo N° 728 en relación a la Cláusula de No Competencia Post Contractual, la misma que carece de su regulación en la actualidad; por ende, no es aplicada de manera idónea en los diferente Contratos Laborales Privados en el Perú.

En consecuencia, lo antes mencionado, este resultado guarda ilación con la investigación nacional hecha por la autora Vásquez (2019) "*Cláusula de no competencia y confidencialidad en los contratos de trabajo*". De la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. La misma que tiene como objetivo, determinar cuáles son los motivos por los cuales se debían incorporar dichas clausulas en sus acuerdos de trabajo (contrato laboral). Para esto la autora, señalo dentro de su investigación conceptos que fueron necesarios para el desarrollo de la misma, así como también ciertos criterios planteando situaciones jurídicas en las que las cláusulas podrían presentar problemas, y de igual manera, cuando se encontraban ante el incumplimiento por cualquiera de las partes de dichas cláusulas. En consecuencia; la primera interrogante planteada en nuestro cuestionario que se conexas con el antecedente antes mencionado fue: ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, se debe proteger únicamente los intereses competitivos del empleador? el 60% de los encuestados equivalentes a 11 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual favorece únicamente al empleador. Y, el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están en desacuerdo

que la cláusula de no competencia post contractual favorece al empleador. Seguidamente, se cuestionó la cuarta pregunta referida a ¿Está de acuerdo que, para que se dé la cláusula de no Competencia Post contractual es necesario la concurrencia de los tres requisitos, tales como: la existencia de un efectivo interés, ¿la satisfacción de una adecuada compensación económica y la limitación temporal de la prohibición de la competencia postcontractual? el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual debe aplicarse la existencia de los requisitos. El 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual debe aplicarse los tres requisitos mencionados anteriormente. Y, el 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia postcontractual deben aplicarse los tres requisitos para su regulación. Asimismo, en relación a la décima pregunta referida a ¿Está de acuerdo que, después de haber planteado los fundamentos jurídicos necesarios para la regulación de la cláusula de no competencia postcontractual en el Perú, está se debería tipificar en el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral? el 80% de los encuestados equivalentes a 14 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual encajaría en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Y, el 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia post contractual se debe regular en el Decreto Legislativo N° 728. Bajo este orden de ideas, se evidencia que la cláusula objeto de estudio tiene una visión de incertidumbre en referencia a quienes y cuáles son los intereses que protege la misma. Además, en ella, deben existir la concurrencia de los tres requisitos, ya antes mencionados. Por ende, se busca su regulación en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativos N°728).

Asimismo, de acuerdo al primer objetivo específico en relación al análisis del estatus del ex trabajador frente al ex empleador sin afectar sus derechos en el ámbito social, económico, laboral y empresarial, el autor Pingo (2016) en su tesis denominada *“Los Pactos de Exclusividad y No Competencia Contractuales y post Contractuales: Inclusión o no en el Régimen Laboral Privado”*, Universidad de Piura. Plantea, en su investigación analiza el derecho al trabajo desde el ámbito

constitucional, social, laboral y empresarial; de igual manera realiza un análisis sobre el acuerdo de exclusividad y no competencia, teniendo en cuenta la legislación española, quienes si regulan estas figuras; por último, realiza un análisis para ver si efectivamente estos acuerdos producen alguna vulneración.

Seguidamente, en referencia a la quinta pregunta referida a ¿Está de acuerdo que, ante la satisfacción de una compensación económica, entregada por el empleador justifica la restricción temporal de los derechos del trabajador? el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual para que se regule, uno de los requisitos indispensables, sería la compensación. El 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual, el trabajador deba recibir una compensación económica. Y el 40% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia postcontractual deba existir una compensación económica a favor del trabajador. Posteriormente, en relación a la séptima pregunta referida a ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, permite establecer la prohibición de la competencia ilícita? el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual coadyuvará a la erradicación de la competencia ilícita. El 60% de los encuestados equivalentes a 11 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual debe aplicarse. En este sentido, la cláusula de no competencia post contractual, para que no pierda su naturaleza, debe existir una compensación, la misma que entregaría el empleador por la restricción temporal del derecho de trabajar al trabajador. Y, su único fin que tiene el empleador al proponer dicha cláusula es proteger los intereses competitivos y por parte del trabajador que se le compense por la restricción temporal a laboral. Por ende, se lograría una justificación jurídica por la restricción.

Y tomando en cuenta a Diaz (2015), quien señala en su tesis nombrada "Prohibiciones a la competencia del trabajador". De la facultad de Derecho - Universidad Complutense de Madrid, España. Planteó desde una perspectiva empresarial, que no era correcto proceder con la prohibición de la competencia para los trabajadores, teniendo como punto de salida que esto debía servir a los

empleadores a tomarlos como un impulso respecto a la evolución que se presenta en el mercado empresarial y laboral, fijándolos en virtud al derecho de la libre competencia, siguiendo con lo básico, estableciendo diversas ofertas para que los usuarios puedan acceder a la que crea conveniente, respetando la competencia y evitando cualquier medio de competencia desleal; es por eso que señala antecedentes laborales que permiten comprender aquellas prohibiciones de competencia que afectan derechos constitucionales de acuerdo a las disposiciones de la autonomía de la voluntad, tales como el derecho al trabajo y la libre elección de trabajo, este último direccionado a la ocupación y oficios que cada persona elige desempeñar y tiene como objeto principal reunir los requisitos necesarios para que las cláusulas de no competencia se consideren válidas en el derecho laboral empresarial peruano.

Es por ello que, en relación a la novena pregunta ¿Es importante el tiempo de servicio, cargo y tipo de información confiada para la proporcionalidad de la compensación económica? el 60% de los encuestados equivalentes a 11 personas, están de acuerdo que para la ejecución de la cláusula de no competencia post contractual debe existir criterios de proporcionalidad, fijando la compensación en referencia al tiempo, servicio y cargo que desempeñaba el extrabajador frente a su ex empleador. Y, el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están parcialmente de acuerdo en relación a lo antes mencionado. Y, en referencia a la octava pregunta ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, para que se aplique, el trabajador debe considerarse “exclusivo”? el 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están de acuerdo que la cláusula de no competencia post contractual, el trabajador debe considerarse exclusivo. El 40% de los encuestados equivalentes a 7 personas, están parcialmente de acuerdo que la cláusula materia de estudio el trabajador debe estar denominado como “exclusivo” para su aplicación. Y el 20% de los encuestados equivalentes a 4 personas, están en desacuerdo que la cláusula de no competencia postcontractual tiene que ser considerado un trabajador exclusivo, puesto que cabe la posibilidad de que un trabajador común se aplique la cláusula mencionada anteriormente. En relación a lo antes mencionado, se puede apreciar que las interrogantes se relacionan con el antecedente de manera que están orientadas a determinar su relación al cargo

que desempeñaban con la información que estos poseen, puesto que su divulgación afectaría directamente al ex empleador, generando lo que plantea la autora de la tesis en cuestión, que no es otra cosa que una competencia desleal, en tal sentido, es que busca su ejecución, enfocándola en la protección de los intereses legítimos de los empleadores.

Finalmente, como hipótesis planteada es que, resulta necesaria la incorporación de la cláusula de no competencia post contractual en la legislación peruana, por considerarse ausente de límites que impongan a los empleadores principios, requisitos y consideraciones para que su inclusión en un contrato laboral no vulnere derechos de los trabajadores, siendo necesario estatuir la fórmula para que su aplicación se considere válida, idónea y proporcional, la misma que después de una ardua investigación se obtuvo como verdadera y favorable; en tanto que, el empleador y el trabajador al encontrarse amparados y protegidos entre si ante esta cláusula, va a salvaguardar los intereses que tiene el empleador; así como también, los derechos que se vulneran al trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. La regulación de la cláusula de no competencia postcontractual resulta favorable; en tanto que el empleador y el trabajador se encuentren amparado y protegidos entre si ante esta cláusula, porque va a salvaguardar los intereses que tiene el empleador; así como también, los derechos que se vulneran al trabajador, como se planteó en la hipótesis de la investigación objeto de estudio.
2. Para que se considere válida la cláusula de no competencia postcontractual por su propia naturaleza; debe contar con criterios como el interés legítimo, la compensación y la temporalidad, indispensables para una correcta aplicación, tal como se evidenció en los resultados de la presente investigación.
3. Urge la necesidad de que la cláusula de no competencia postcontractual sea incorporada en nuestra legislación, para que sea beneficiosa para ambas partes; siendo que, se encuentre su aplicación bajo los parámetros de que exista una justificación en beneficio a los derechos del ex trabajador; y a la vez, se protejan los intereses del ex empleador, la misma que sería integrada en el Decreto Legislativo N° 728.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Congreso de la República del Perú, se recomienda considerar un Proyecto de Ley sobre la incorporación de la cláusula de No Competencia Post Contractual en los contratos laborales privados en el Perú, para integrarla en el Decreto Legislativo 728, por ser de imperiosa necesidad, teniendo como base los tres requisitos; tales como, la existencia de un efectivo interés del empleador; la satisfacción de una compensación económica; y, la limitación temporal de la prohibición de competencia postcontractual, para que de esta manera se pueda asegurar los derechos del ex trabajador y del ex empleador.
2. Se recomienda al Congreso de la República del Perú proponer fundamentos jurídicos no contemplados en la propuesta legislativa antes mencionada, tomando en cuenta legislación comparada, que ya cuenta con la regulación de la cláusula objeto de estudio, con la finalidad de establecer los límites, criterios o parámetros para que la norma sea más justa y transparente para el empleador y el trabajador al término de la relación contractual.
3. Es pertinente, que el procurador público del Ministerio de trabajo, brinde protección ante la vulneración de la presente clausula, tanto para el empleador como para el trabajador, una vez extinguida la relación laboral. Además, como entidad protectora para se ejecute una aplicación correcta, serán competente los diferentes Juzgados o Salas Laborales del Perú, según su jurisdicción, representado por un juez, quien hará prevalecer los derechos de las partes contractuales al término de la relación laboral. Y, por último, se puede contar a INDECOPI, entidad que se encarga de la fiscalización laboral. Todas ellas, actuarían como entidades protectoras, siempre y cuando se regule la cláusula de no competencia post contractual, teniendo en cuenta los fundamentos jurídicos que justificarían su aplicación.

REFERENCIAS

- Arce Ortíz, E. (2018). *Derecho individual del Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias*. Lima, Perú: Palestra Editores.
- Banda Valdivia, M. G. (2016). "ANÁLISIS DE LA NULIDAD DE CLÁUSULAS DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL EN MATERIA LABORAL. Lima, Perú.
- Banda Vieira, E. A. (2016). *Análisis de la nulidad de cláusulas de no competencia post-contractual en materia laboral*. Lima.
- Betti, E. (2010). *Teoría General del Negocio Jurídico*. Granada, España: Comares.
- Blancas Bustamante, C. (2016). *El Derecho al Trabajo en la futura Constitución*. España: Unirioja.
- Carrasco Delgado, B. L. (2018). *VALIDEZ DE LAS CLÁUSULAS DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL EN EL DERECHO LABORAL EMPRESARIAL PERUANO*. Chiclayo, Perú.
- Castillo, I. (1 de Septiembre de 2020). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/ejemplos-investigacion-aplicada/>.
- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología E Innovación Tecnológica. (2018). *Portal CONCYTEC*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion_ley.pdf
- Corral, J. (2010). *Diseño de cuestionarios para la recolección de datos*. Revistas ciencias de la educación.
- De Las Casas De La Torre Ugarte, O. (2012). *Materiales del curso de Derecho Laboral Empresarial*. Lima, Perú: Escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica.
- Díaz Plata , D. M. (2015). *Prohibiciones a la competencia del trabajador*. Madrid, España.
- García Viñas, Y. (2011). *La buena fe en el contrato de trabajo, especial referencia a la figura del trabajador*. Madrid, España: Consejo Económico y Social.
- García, L. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico*.

- Gómez Valdez, F. (1996). *Derecho del trabajo: Las relaciones individuales del trabajo*. Lima: San Marcos.
- Grisolia , J. (2011). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Desarrollo de lo Perspectivo teórico*. Mexico, Mexico: McGraw - Hill.
- Lastras, J. M. (2010). *Pacto de no competencia postcontrato*. . Quito: comisión de Legislación.
- López, P., & Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. España.
- Lugo, Z. (S.F). *Población y muestra. Revisión científica por Ana Zita* .
- Matzavinoz, C. (2016). *Hermeneutics* . Stanford: Stanford Encyclopedia of Philosophy.
- McCombes, S. (2019). *Descriptive research*. Scribbr [versión electrónica]. Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/descriptive-research/>
- Moreno Galindo, E. (9 de Marzo de 2018). *Blogspot*. Obtenido de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/03/definicion-operacional-de-las-variables.html>
- Neves Mujica, J. (2015). *Libertad de trabajo, Derecho al trabajo y Derecho a la estabilidad en el trabajo*. Lima, Perú: Perú: Derecho y Sociedad.
- Octavio, D. (2015). *Metodología de la investigación. Población y muestra*.
- Palacios, J. P. (2016). *Los Pactos de Exclusividad y No Competencia Contractuales y post Contractuales: Inclusión o no en el Régimen Laboral Privado*. Piura.
- Pasco Cósmopolis, M. (s.f.). *El Principio Protector en el Proceso Laboral*. Lima: Jurídica Grijley.
- Pingo Palacios, J. (2016). *LOS PACTOS DE EXCLUSIVIDAD Y NO COMPETENCIA CONTRACTUALES Y POST CONTRACTUALES: INCLUSIÓN O NO EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO*. Piura, Perú.

- Plá Rodríguez , A. (2016). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Montevideo, Uruguay .
- Quiñones Infante, S. (2017). *La Libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima: Ius Et Veritas.
- Rafeedalie, E. (2018). *Tophat*. Obtenido de https://tophat.com/marketplace/social-science/education/course-notes/oer-research-population-and-sample-dr-rafeedalie/1196/?fbclid=IwAR08PebGQlw7mQyIUJUyf143RZuoQERahQSaZoR1Cqpaid7XEsITuxe_Yo#:~:text=%E2%80%8B1.,the%20interest%20of%20a%20researcher
- Rendón Vasquez, J. (2015). *Derecho del trabajo relaciones individuales en la actividad privada*. Lima, Perú: EDIAL.
- Rey Perez, J. (2017). *El derecho al trabajo y el ingreso básico ¿Como garantizar el derecho al trabajo?* Madrid, España: Dykinson.
- Rivas Tovar, L. (2015). *¿Como hacer una tesis?* México: IPN.
- Rodríguez , D. (17 de Septiembre de 2020). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>
- Romanik Foncea, K. (2014). *La voluntad de las partes en el contrato individual de trabajo: análisis de algunas cláusulas especiales*. Santiago de Chile, Chile: Departamento de estudios.
- Sanguineti Raymond, W. (2017). *Derecho Constitucional del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica .
- Sierra Herrero , A. (2020). *La Cláusula de no Competencia Postcontractual en el Contrato de Trabajo* . Talca: Ius et Praxis.
- Silva Bascuñán, A. (2016). *Tratado de Derecho Constitucional*. Ius Et Praxis, Tomo XIII.
- Vasques de Castro, E. (2002). *Determinación del contenido del contrato: Presupuestos y límites de la libertad contractual*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Vásquez Hojas, Z. P. (2019). *Cláusula de no competencia y confidencialidad en los contratos de trabajo*. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escalas
La necesidad de regular la cláusula de no Competencia Post Contractual. (Variable independiente)	Según Banda (2016), la cláusula de No Competencia es un acuerdo celebrado entre ambas partes el mismo que conlleva a la restricción y el sacrificio del derecho a la libertad de trabajo, en beneficio del ex empleador por un tiempo determinado.	En este trabajo de investigación se ejecutará diversos procedimientos con el propósito de determinar los fundamentos jurídicos que permitan la incorporación de la cláusula de no competencia post contractual en los contratos laborales privados del Perú.	Beneficios que adquieren los ex trabajadores	Compensación económica al ex trabajador por abstención laboral temporal.	Cuestionario	Nominal
			Beneficios que adquieren los ex empleadores.	Protección de los intereses legítimos del ex empleador por la restricción temporal de la libertad de trabajo.		Nominal
			Análisis del estatus del ex trabajador frente al ex empleador sin afectar los derechos en el ámbito social, económico y laboral.	Aspecto Social		Nominal
				Aspecto Económico		Nominal
				Aspecto Laboral		Nominal

Los Contratos Laborales Privados del Perú. (Variable dependiente)	Para Vásquez (2019), expresa por contrato laboral a aquel acto que se celebra entre dos personas, donde una se somete a realizar ciertas actividades a cambio de una remuneración, mientras que la otra parte se compromete a retribuir la realización de dichas actividades con una compensación equivalente a la labor realizada.	Mediante la presente investigación se ha hecho una síntesis respecto a esta de cláusula, la misma que surgen por acuerdo de ambas partes, manifestando su voluntad para tal acto, es por ello que, esta cláusula podrá ser tomada como válida, eficaz y licita en los contratos laborales privados del Perú.	Regulación de la legislación nacional.	Análisis del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y competitividad Laboral.	Cuestionario	Nominal
				Análisis del artículo 2º incisos 14 y 15; y, el artículo 22º de la Constitución Política del Perú.		Nominal
			Regulación de la legislación internacional	Legislación laboral española.		Nominal

**ANEXO N° 02: CUESTIONARIO DIRIGIDO A JUECES Y ESPECIALISTAS
JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA**

Título: La necesidad de regular la Cláusula de No Competencia Postcontractual en los Contratos Laborales Privados del Perú.

Objetivo: Analizar las opiniones de los Jueces y Especialistas Judiciales que permitan determinar la necesidad para incorporar la regulación de la cláusula de no competencia postcontractual en los contratos privados del Perú.

Consigna: el cuestionario que se relaciona, busca establecer los fundamentos jurídicos que aporten a la incorporación de la cláusula objeto de estudio en la legislación laboral peruana. En este aspecto, se requiere su opinión crítica y sincera respecto del tema, con el propósito de que contribuya a la regulación de la cláusula antes mencionada.

DATOS GENERALES DE LOS ENCUESTADOS:

Años de colegiatura: _____

Ocupación profesional: Juez () Especialista Judicial ()

Años de experiencia profesional desempeñando el cargo: _____

Categoría académica: Licenciado () Magister () Doctor ()

A continuación, se pone a su consideración 10 interrogantes, solicitando su valiosa opinión crítica, sobre cuáles son los fundamentos jurídicos, que a su criterio contribuirían a la necesidad de regular la Cláusula de No Competencia Postcontractual en los Contratos Laborales Privados del Perú. Para ello, deberá marcar con un aspa (X), la respuesta que considere apropiada, según corresponda:

1. ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, se debe proteger únicamente los intereses competitivos del empleador?
 - a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.

2. ¿Está de acuerdo que, en las cláusulas de no Competencia Post contractual, se debe proteger los intereses tanto del trabajador como del empleador?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
3. ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, tiene carácter de urgencia o de necesidad?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
4. ¿Está de acuerdo que, para que se dé la cláusula de no Competencia Post contractual es necesario la concurrencia de los tres requisitos, tales como: la existencia de un efectivo interés, ¿la satisfacción de una adecuada compensación económica y la limitación temporal de la prohibición de la competencia postcontractual?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
5. ¿Está de acuerdo que, ante la satisfacción de una compensación económica, entregada por el empleador justifica la restricción temporal de los derechos del trabajador?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.

6. ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, es importante que deba existir criterios de proporcionalidad tanto para el trabajador como para el empleador?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
7. ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, permite establecer la prohibición de la competencia ilícita?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
8. ¿Está de acuerdo que, en la cláusula de no Competencia Post contractual, para que se aplique, el trabajador debe considerarse “exclusivo”?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.
9. ¿Es importante el tiempo de servicio, cargo y tipo de información confiada para la proporcionalidad de la compensación económica?
- a) De acuerdo.
 - b) Parcialmente de acuerdo.
 - c) En desacuerdo.

10. ¿Está de acuerdo que, después de haber planteado los fundamentos jurídicos necesarios para la regulación de la cláusula de no competencia postcontractual en el Perú, esta se debería tipificar en el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral?

- a) De acuerdo.
- b) Parcialmente de acuerdo.
- c) En desacuerdo.

Observaciones: _____

Muchas gracias por su aportación

ANEXO N° 03: CONSTANCIAS Y FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: La Necesidad de Regular la Cláusula de No Competencia Postcontractual en los Contratos Laborales Privados del Perú

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 –40				Buena 41 –60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Loren Karen Curay Ramos con DNI N° 42.732.689 de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Abogado Independiente; en la Tuistas & Abogados; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

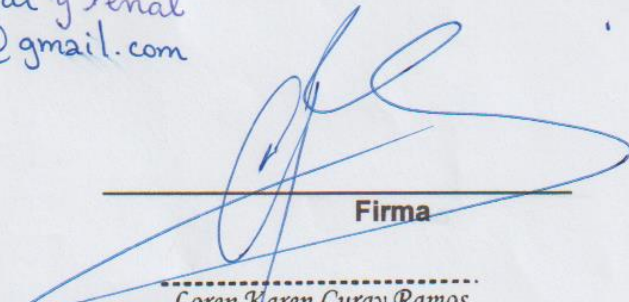
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, el 26 de Junio del 2021.

Apellidos y Nombres: Loren Karen Curay Ramos

D.N.I.:

Especialidad: Derecho Laboral y Penal

E-mail: lorencuray21a2016@gmail.com



Firma

Loren Karen Curay Ramos
 ABOGADA
 Reg. C.A.L. 47864

FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: La Necesidad de Regular la Cláusula de No Competencia Postcontractual en los Contratos Laborales Privados del Perú

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 –40				Buena 41 –60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	X				

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

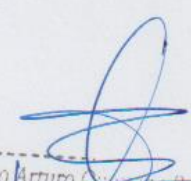
Yo, Alonso Arturo Quintana Requena con DNI N° 42593366 de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Abogado Independiente; en la Abogados e Asociados; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, el 26 de Junio del 2021.

Apellidos y Nombres: Alonso Arturo Quintana Requena
D.N.I.: 42593366
Especialidad: PEAOL Y LABORAL
E-mail: aquintanare@protonmail.com


Alonso Arturo Quintana Requena
Firma
 Reg. 130966

FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: La Necesidad de Regular la Cláusula de No Competencia Postcontractual en los Contratos Laborales Privados del Perú

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					

6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para Valorar las dimensiones del tema de la investigación																	X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	X				
8. COHERENCIA	Tiene relación entre las variables e indicadores																	X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	X				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

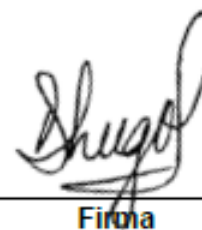
Piura, 26 de junio de 2021

Nombre y Apellidos: Dayron Lugo Denis

Carné de extranjería: 0011911323

Teléfono: +51 943174038

Gmail:



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dayron Lugo Denis con Carné de extranjería 0011911323 de profesión Abogado desempeñándome actualmente como docente tiempo completo; en la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

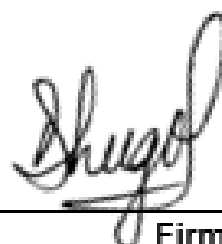
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, el 28 de junio del 2021.

Apellidos y Nombres: Lugo Denis Dayron

Carné de extranjería: 0011911323

Especialidad: Temas de investigación

E-mail:



Firma

ANEXO N° 04: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	10

Anexo N° 05: Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de Incremento de Actividades

CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD DE INCREMENTO DE ACTIVIDAD

Conste por el presente documento el contrato sujeto a modalidad de Naturaleza Temporal por **INCREMENTO DE ACTIVIDAD** que celebran, de conformidad con el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el Decreto Legislativo N° 1086 que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al Empleo Decente (en adelante, Nueva Ley MYPE), que celebran de una parte:

- **GLOBAL PLASTIC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, con RUC N° [REDACTED], debidamente representado por su Gerente Doña [REDACTED] identificado con D.N.I. N° 45241007, con domicilio para efectos del presente contrato en Cal. Los Martillos Mza. B Lote. 2 urb. El Naranjal, Los Olivos, Lima, Lima, a quien en adelante se le denominará "**EL EMPLEADOR**"; y de la otra parte:
- [REDACTED], identificado con documento de identidad Nro. [REDACTED], peruano, soltero, con domicilio en la Pr. Rosa de América Mz. B Lot. 21 – Km18, Distrito de Carabaylo, provincia y departamento de Lima, a quien en adelante se le denominará "**EL TRABAJADOR**";

El presente contrato de trabajo se celebra en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERA: ANTECEDENTES Y CAUSA OBJETIVA

- 1.1. **EL EMPLEADOR** es una persona jurídica con objeto social dedicada a la producción y comercializadora de productos plásticos.
- 1.2. **EL EMPLEADOR** es una empresa que producto del Estado de Emergencia y aislamiento social obligatorio decretado por el Estado Peruano generado por el COVID 19, **EL EMPLEADOR** ha visto afectado su productividad y paralizada sus ventas; sin embargo, a partir del mes de Julio ha comenzado a realizar actividades con un crecimiento constante que implica un incremento del 15% de productividad y ventas en los último 3 meses gracias a la reactivación económica generada por el préstamo REACTIVA PERÚ. Sumado a lo anterior dado que la empresa se viene posicionando en el mercado y presta servicios eficientes hemos logrado que diversos clientes realicen pedidos de diversos de nuestros productos, situación que ha generado un incremento de nuestra actividad principal; consecuentemente, se requiere de personal que pueda encargarse del puesto de **ASISTENTE DE LOGÍSTICA**; teniendo **EL TRABAJADOR** perfecto conocimiento de este hecho y de sus consecuencias respecto de la prestación de los servicios.
- 1.3. Lo antes señalado, genera la posibilidad objetiva y temporal de **EL EMPLEADOR** para contratar a un **ASISTENTE DE LOGÍSTICA** y ser empleado bajo un contrato de trabajo a plazo determinado por la modalidad de **INCREMENTO DE ACTIVIDAD**; teniendo **EL TRABAJADOR** perfecto conocimiento de este hecho y de sus consecuencias respecto de la prestación de los servicios, de la modalidad del contrato a plazo fijo, de su fecha de inicio y fin y de las condiciones establecidas en el documento, así como de sus funciones de trabajo.

SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO:

- 2.1. Por el presente contrato y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el Decreto Legislativo N° 1086 - Nueva Ley MYPE **EL EMPLEADOR** contrata temporalmente a **EL TRABAJADOR** bajo la modalidad de contrato por **INCREMENTO DE ACTIVIDAD** a fin de que desarrolle labores como **ASISTENTE DE LOGÍSTICA** y bajo el régimen laboral de **PEQUEÑA EMPRESA**.
- 2.2. **EL TRABAJADOR** declara conocer y aceptar los términos del presente contrato y se compromete a cumplir con el contenido de las condiciones generales, los manuales de organizaciones y funciones, y requerimientos de seguridad que **EL EMPLEADOR** genere, así como los demás documentos que se generen mientras siga vigente el presente acuerdo. Asimismo, **EL TRABAJADOR**, declara contar con la capacidad, conocimiento, recursos, equipos y demás implementos necesarios y disponibles para asumir la prestación de los servicios que por este contrato se obliga a cumplir.

TERCERA: PRESTACIÓN DEL SERVICIO

- 3.1. **EL TRABAJADOR** desempeñará sus labores a cargo de **ASISTENTE DE LOGÍSTICA** aplicando las normas y procedimientos definidos según la Ley Nro. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo así como el nuevo procedimiento PL-GI-301- PLAN DE VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO y su funciones, debiendo someterse a la labor para la cual ha sido contratado, bajo las directivas que emanen de sus jefes, titular de la empresa o instructores, sin embargo, **EL EMPLEADOR** podrá efectuar modificaciones razonables en función a la capacidad y aptitud de **EL TRABAJADOR** y a las necesidades y requerimientos de la misma, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.
- 3.2. Queda entendido que la prestación de servicios deberá ser efectuada de manera personal, no pudiendo **EL TRABAJADOR** ser reemplazado ni ayudado por tercera persona que no tenga relación laboral con **EL EMPLEADOR**.
- 3.3. El presente contrato no implica pacto de labor fija ni de ubicación geográfica, de tal manera que **EL EMPLEADOR** podrá asignar o reasignar funciones y/o cargos de manera razonable, en función a la capacidad y aptitud de **EL TRABAJADOR** y a las necesidades y requerimientos del **EMPLEADOR**, sin que dichas variaciones signifiquen rebaja de categoría y/o remuneración. Esto último podrá ocurrir previo acuerdo entre las partes. Asimismo, **EL EMPLEADOR** podrá destacar al **TRABAJADOR** a cualquier otro lugar dentro o fuera de la República del Perú para el desempeño de las labores que se le asignen.
- 3.4. Las partes confirman que **EL EMPLEADOR** goza de las facultades para organizar, controlar el buen cumplimiento de las obligaciones de a **EL TRABAJADOR** y, si fuera el caso, de modificar la prestación de sus servicios (tiempo, lugar, forma, funciones, categoría, modalidad, etc.), dentro de los límites que la razonabilidad y la ley establecen. Asimismo, goza de la facultad disciplinaria que la ley atribuye a todo empleador.

CUARTA: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

- 4.1. Las partes estipulan que la jornada laboral de **EL TRABAJADOR** serán de lunes a viernes de 07:00 am a 05:00 pm, con una (1) hora de refrigerio que no forma parte de la citada jornada y sábados de 7:30 am a 10:30 am.
- 4.2. En uso de sus facultades directrices, **EL EMPLEADOR** está facultado a efectuar modificaciones en la jornada de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, respetando el máximo legal de 48 horas semanales, sin que dichas variaciones signifiquen menoscabo de categoría y/o remuneración.

QUINTA: REMUNERACIÓN

- 5.1. **EL TRABAJADOR** percibirá como contraprestación por sus servicios una remuneración mensual ascendente a la suma de S/. 1,200.00 (Un mil Doscientos con 00/100 Soles), que el trabajador percibirá durante el tiempo de duración de la relación laboral, así como los beneficios que por ley le corresponden.
- 5.2. La remuneración y beneficios sociales del trabajador se realizarán mediante pago en efectivo o en su defecto en el número de cuenta corriente que el trabajador indique y se encuentra sujeta a las retenciones de ley, así como a aquéllas que **EL TRABAJADOR** autorice de manera voluntaria y en forma expresa y por escrito.
- 5.3. Las ausencias por parte de **EL TRABAJADOR** implican pérdida de la remuneración y la comisión señalada en la cláusula siguiente, proporcionalmente a la duración de dicha ausencia, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias propias de **EL EMPLEADOR** prevista en la legislación laboral y normas internas de **EL EMPLEADOR**, salvo justificación o permiso expreso de parte de **EL EMPLEADOR**.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA

- 6.1. **EL TRABAJADOR** estará sujeto a tres (03) meses de periodo de prueba, de conformidad con lo establecido en los artículos 10° y 75° de la Ley de productividad y competitividad laboral.

SÉPTIMA: DURACIÓN DEL CONTRATO:

- 7.1. La duración del presente contrato será a tiempo determinado desde el **01 de Octubre del 2021 al 31 de Diciembre del 2021**, fecha en la que concluye la prestación de servicios, sin necesidad de aviso previo entre las partes.
- 7.2. No obstante, lo antes mencionado el presente contrato **podrá prorrogarse de común acuerdo** y dentro de los límites previstos en el artículo 74° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR mediante la suscripción de una prórroga.
- 7.3. La suspensión del contrato de trabajo por alguna de las causales previstas en la ley, no interrumpirá el plazo de duración del mismo.

OCTAVA: OBLIGACIONES DE EL TRABAJADOR Y CONFIDENCIALIDAD.

EL TRABAJADOR deberá cumplir diligentemente y sobre la base del principio de la buena fe laboral, las órdenes, disposiciones y directivas que, por necesidades del servicio, imparta **EL EMPLEADOR** conforme a los términos prescritos en el presente contrato y a las facultades de dirección y reglamentación que le corresponden conforme a la legislación vigente.

8.1. OBLIGACIONES PRINCIPALES

En particular, **EL TRABAJADOR** asume las siguientes obligaciones:

- i. Ejercer las labores materia del presente contrato con la mayor diligencia y responsabilidad. **EL TRABAJADOR** declara que, se obliga en forma expresa, a poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad, diligencia y lealtad, así como a guardar confidencialidad de los asuntos que conozca con motivo del desempeño del cargo para el que es contratado.
- ii. No usar en su propio provecho ni divulgar directa o indirectamente a terceros, dentro o fuera del centro de trabajo, cualquier tipo de información confidencial o reservada del **EMPLEADOR** o de terceros a la que tenga acceso en el desempeño de sus labores. **EL TRABAJADOR** acuerda que no entregará o reproducirá o permitirá que se entregue, reproduzca o use la información sin el consentimiento previo por escrito del representante autorizado del **EMPLEADOR**, que éste designe a tal efecto.

En caso contrario, **EL TRABAJADOR** incurrirá en falta grave, causal de despido conforme a ley, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que **EL EMPLEADOR** pueda iniciar en caso que **EL TRABAJADOR** transgreda la presente cláusula.

El impedimento de divulgar información confidencial del **EMPLEADOR**, o de los terceros antes señalados, se mantiene aún después de veinte (20) años de haberse extinguido el Contrato de Trabajo, obligándose **EL TRABAJADOR** además a devolver al **EMPLEADOR**, tan pronto ocurra su cese, todos los documentos, información o bienes en general de propiedad del **EMPLEADOR** que le fueran entregados para el desempeño de sus labores o que haya producido **EL TRABAJADOR**, sin limitación alguna.

- iii. No usar de forma inapropiada ni revelar información confidencial alguna de propiedad de la persona, entidad o empresa para la cual laboró con anterioridad a ser contratado por **EL EMPLEADOR**, así como a no introducir en las instalaciones del **EMPLEADOR** ningún documento que no se haya publicado, ni ninguna clase de bien que pertenezca a cualquiera de dichas personas, entidades o empresas, sin su consentimiento previo. **EL TRABAJADOR** se obliga igualmente a no violar ningún convenio de confidencialidad sobre derechos de propiedad que haya firmado en conexión con tales personas, entidades o empresas.

En caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente numeral, **EL TRABAJADOR** incurrirá en falta grave y será responsable del pago de la indemnización por daños y perjuicios conforme a ley.

- iv. Someterse a los exámenes médicos que prescriba **EL EMPLEADOR** para establecer su estado de salud.

- v. Tomar todas las medidas necesarias para prevenir accidentes, utilizar equipos de protección suministrados por **EL EMPLEADOR** y seguir las instrucciones que sobre seguridad imparta el mismo.
- vi. Abstenerse de realizar cualquier tipo de declaración, manifestación u opinión a cualquier medio de comunicación con relación a temas vinculados al **EMPLEADOR**, su objeto social, sus políticas, sus funcionarios y en general sobre todas las actividades e información que **EL TRABAJADOR** conozca en ejercicio de sus labores.
- vii. Las demás obligaciones que estipulen las normas internas del **EMPLEADOR**, las cuales **EL TRABAJADOR** declara conocer y aceptar en su integridad.
- viii. Someterse al período de prueba legal y tras señaladas en la legislación vigente.

El incumplimiento de las obligaciones del **TRABAJADOR** adquiridas en la presente cláusula será considerado como falta grave conforme a lo dispuesto en LPCL, así como facultará al **EMPLEADOR** a iniciar las acciones legales que pudieran corresponder en defensa de sus derechos y a obtener la indemnización por daños y perjuicios a que hubiera lugar.

Aparte de su obligación principal, objeto del presente contrato, **EL TRABAJADOR** se obliga adicionalmente, de manera expresa, a lo siguiente:

8.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS:

- a. Cumplir con todos los procedimientos, procesos y otros asignados por superiores o la empresa.
- b. Cumplir con el uso de uniforme de trabajo.
- c. Responsable de la adecuada salud (enfermedades infectocontagiosas, cortes y laceraciones), higiene personal (vestimenta, uñas y manos limpias), así como verificar que el personal cumpla con los requisitos de orden y aseo del área.
- d. Coordinar los despachos con el encargado de área.
- e. Verificar la solicitud de requerimiento de materiales, enviada por el área de producción.
- f. Análisis de información de los inventarios: Materia Prima, Suministros, Producto Terminado, Repuestos e insumos químicos.
- g. Determinar stock mínimo y actualizar la información cada temporada (6 meses).
- h. Hacer seguimiento a los transportistas cuando estén en el campo e informar al Supervisor de Logística las ocurrencias.
- i. Elaborar la lista de requerimientos de compras y enviarlas al Supervisor de Logística para su aprobación.
- j. Revisar el correcto llenado de las guías de remisión y transporte.
- k. Actualizar control de materiales y equipos que ingresan y egresan del Almacén.
- l. Otras funciones destinadas por el jefe inmediato.
- m. Otras que se identifiquen en el perfil profesional anexo.

NOVENA: OBLIGACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 9.1. **EL TRABAJADOR** reconoce su obligación de cumplir con las normas sobre seguridad y salud en el trabajo derivadas de la actividad del **EMPLEADOR** y, por lo tanto, se compromete a respetarlas. En consecuencia, **EL TRABAJADOR** adoptará todas las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, para utilizar adecuadamente los equipos de protección suministrados por **EL EMPLEADOR** y seguir las instrucciones que sobre seguridad y salud en el trabajo imparta el mismo.
- 9.2. **EL TRABAJADOR** asume un rol importante en la protección de su propia salud física y mental. Por ello, sin perjuicio de las evaluaciones médicas que **EL EMPLEADOR** debe realizar, si **EL TRABAJADOR** no informa a la empresa sobre alguna lesión o enfermedad ocupacional que hubiese adquirido y continuase laborando, será responsable de las sanciones disciplinarias que **EL EMPLEADOR** establezca y demás consecuencias que se generen.
- 9.3. **EL TRABAJADOR** reconoce que las recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, aplicables a su cargo, se encuentran detalladas en el "Anexo I" que forma parte integrante del Contrato, las cuales se compromete a cumplir.

DÉCIMA: DE NO COMPETENCIA POST CONTRACTUAL

- 10.1. **EL TRABAJADOR** debe abstenerse de realizar todo acto que signifique competencia directa o indirecta en contra de los intereses del **EMPLEADOR**, por un plazo de cinco (05) años posterior al término del contrato.
- 10.2. En especial, y sin que se considere que esta enumeración es de carácter limitativo, **EL TRABAJADOR** se obliga expresamente a lo siguiente:
- a) A abstenerse de realizar cualquier actividad similar al objeto social del **EMPLEADOR**, mediante la constitución o participación en una sociedad o empresa de cualquier clase, cuya actividad sea considerada afín o análoga a la desarrollada por **EL EMPLEADOR**. La abstención incluye la prohibición de asociarse con terceros en forma directa o indirecta que de tal manera se puedan afectar los intereses de **EL EMPLEADOR**, toda vez que culmine la relación laboral.
 - b) A abstenerse de trabajar ya sea en forma dependiente o independiente para cualquier empresa o persona natural o jurídica que sea considerada competencia para **EL EMPLEADOR**, toda vez que culmine la relación laboral.

DÉCIMA PRIMERA: RECURSOS TECNOLÓGICOS E INFORMÁTICOS

Sin perjuicio de las directivas que sobre el particular emita o rijan en **EL EMPLEADOR**, éste podrá proporcionar al **TRABAJADOR** diverso soporte informático (hardware y software) para el cabal desempeño de sus labores, tales como computadora, acceso al servidor del **EMPLEADOR**, correo electrónico, smartphone, unidades de almacenamiento de datos, entre otros. **EL TRABAJADOR** declara conocer que dicho soporte sólo podrá ser empleado para asuntos propios de su trabajo; consecuentemente, dicho soporte no podrá ser utilizado para asuntos ajenos a la labor del **TRABAJADOR** o que sean personales.

EL TRABAJADOR y **EL EMPLEADOR** acuerdan que éste último tiene el derecho de acceder por cualquier medio a dicho soporte informático entregado al **TRABAJADOR**, incluyendo a la información guardada en el mismo, con la finalidad de consolidar información, verificar cuestiones relacionadas con la seguridad de su información y comprobar que no venga siendo utilizado con fines distintos de aquellos para los cuales fue facilitado al **TRABAJADOR**. **EL TRABAJADOR** reconoce al **EMPLEADOR** como propietario exclusivo de los equipos y del soporte proporcionado y otorga su total aceptación y conformidad para que **EL EMPLEADOR** pueda acceder a aquellos, con los propósitos indicados precedentemente.

DECIMA SEGUNDA: CESIÓN DE INVENCIONES Y DERECHOS DE AUTOR

Sin perjuicio de las directivas que sobre el particular emita o rijan en **EL EMPLEADOR**, **EL TRABAJADOR** se obliga a revelar, inmediata y completamente al **EMPLEADOR**, proteger, y mantener en forma confidencial para el sólo beneficio del **EMPLEADOR** y ceder, de forma exclusiva, sin reserva ni limitación de ninguna clase, al **EMPLEADOR** todos los derechos, títulos e intereses en cualquier invención, descubrimiento, diseño, desarrollo, mejora, material susceptible de protección por las leyes de derecho de autor y secreto comercial (en adelante llamados en conjunto "Invenciones") que haya concebido, desarrollado o llevado a la práctica individualmente o junto con otras personas durante la vigencia del presente Contrato.

Por el presente documento, **EL TRABAJADOR** renuncia y abandona en favor del **EMPLEADOR** toda pretensión de cualquier naturaleza que tenga o pueda tener por la violación de cualquier creación que haya sido cedida al **EMPLEADOR**.

La obligación de ceder no se aplicará a ninguna Invención respecto de la cual se pueda probar que:

- a) Fue desarrollada completamente en su tiempo libre.
- b) No utilizó en su desarrollo ningún equipo, instalación, suministro, servicio o información del **EMPLEADOR**.
- c) No se relaciona (i) de forma directa con los negocios del **EMPLEADOR** o (ii) con las investigaciones y desarrollos anticipados, reales o demostrables del **EMPLEADOR**.
- d) No es el resultado de ningún trabajo desempeñado para **EL EMPLEADOR**.

EL TRABAJADOR se obliga a suscribir todos los documentos que tengan relación con la ejecución de los términos de esta cláusula. Si por cualquier razón, **EL EMPLEADOR** no puede obtener su firma para solicitar o para accionar contra la aplicación por parte de terceros de cualquier creación que haya sido cedida al **EMPLEADOR** de conformidad con lo establecido, **EL TRABAJADOR** designa por el presente documento de forma irrevocable al **EMPLEADOR** y a sus representantes, como sus apoderados para que actúen en su nombre y representación, y para que ejecuten y presenten cualquier solicitud y para que realicen cualquier acto permitido por la ley tendiente a lograr la obtención de la protección y defensa reconocidos por las leyes de derechos de autor y propiedad industrial, así como la cesión de los derechos que correspondan conforme a los términos del presente contrato.

DÉCIMA TERCERA: PROTECCIÓN DE DATOS

Sin perjuicio de las directivas que sobre el particular emita o rijan en **EL EMPLEADOR**, en virtud del presente documento, **EL TRABAJADOR** manifiesta su consentimiento previo, expreso e informado, así como autoriza al **EMPLEADOR** a que recopile, registre, organice, almacene, conserve, modifique, transfiera y, en general, trate en sus instalaciones la información, datos personales y sensibles que hayan sido proporcionados directamente por **EL TRABAJADOR** y/o conocidos por **EL EMPLEADOR** en el marco de la relación laboral que los vincula, incluyendo, pero no limitándose a nombre, cargo, documento de identidad, domicilio, edad, género, correo electrónico, número telefónico, educación, régimen laboral, tipo de contrato, jornada de trabajo, afiliación sindical, resultados de exámenes médico ocupacionales, ingresos y su periodicidad, cuentas bancarias, depositarios de beneficios sociales, cargas o gravámenes aplicables sobre sus ingresos o remuneraciones, pólizas y coberturas de seguros, régimen previsional e información de derechohabientes.

EL TRABAJADOR acepta y autoriza al **EMPLEADOR** para que utilice la información a que se refiere el párrafo precedente con la finalidad de administrar la información de Recursos Humanos, completar sus procesos de nómina (T-Registro y Planilla Electrónica), administrar y gestionar el pago de beneficios laborales, la implementación y ejecución de sistemas de evaluación de personal, así como, en general, dar cumplimiento a las obligaciones impuestas al **EMPLEADOR** por la legislación vigente.

Asimismo, **EL TRABAJADOR** autoriza expresamente al **EMPLEADOR** a transferir, compartir o entregar la información a que se refiere la presente cláusula, a nivel nacional e internacional, a terceros con quienes se vincule en relación a la ejecución de las finalidades arriba indicadas.

DECIMA CUARTA: ÉTICA

EL TRABAJADOR se compromete a cumplir con los requerimientos de todas las leyes, reglas, regulaciones y órdenes de las autoridades gubernamentales o regulatorias aplicables.

De igual manera, se compromete a no ofrecer, prometer, pagar o entregar, o autorizar el pago o entregar cualquier dinero o regalo, a cualquier funcionario o empleado del gobierno, o a cualquier partido político, partido oficial, candidato a cargo político o funcionario de cualquier organización pública internacional (conjuntamente "Funcionario Público"), en violación de cualquier ley aplicable, ni a proveedores o clientes con el objeto de tener una ventaja para sí o para **EL EMPLEADOR**.

EL TRABAJADOR notificará de inmediato a la Gerencia General, por escrito, en caso tenga conocimiento o tenga razón para sospechar de cualquier violación por parte de otro trabajador del **EMPLEADOR** respecto del incumplimiento de las políticas corporativas, leyes, reglas, regulaciones y/u órdenes de las autoridades gubernamentales o regulatorias aplicables.

EL TRABAJADOR declara conocer que si incumple con las obligaciones señaladas en la presente cláusula habrá incurrido en un incumplimiento de sus obligaciones laborales que permitirá al **EMPLEADOR** extinguir su vínculo laboral, además de haber causado daños irreparables al **EMPLEADOR** y, por tanto, **EL EMPLEADOR** podrá iniciar las acciones legales que estime pertinentes tendientes al pago por daños y perjuicios y/o de otra naturaleza.

DECIMA QUINTA: EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

10.1. Asimismo, el vínculo laboral se extinguirá en virtud de las demás causales de extinción del contrato de trabajo, señaladas en el artículo 16 de la LPCL. En caso de despido injustificado, la indemnización se

regirá por lo establecido en el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1086 Nueva Ley MYPE, que sustituye el Art. 49° de la Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

- 10.2. En caso de renuncia **EL TRABAJADOR** se obliga a realizar la misma con una anticipación no menor de 30 días conforme lo establece la norma; en caso **EL TRABAJADOR** no cumpla con esta obligación acepta de forma anticipada y expresa el descuento de su liquidación de beneficios sociales de los días no trabajados; los gastos de reclutamiento y suplencia temporal así como los gastos notariales y legales ocasionados por la comisión de falta grave de abandono de trabajo y el proceso de despido que esta implica.
- 10.3. Las partes acuerdan que el presente contrato además podrá ser resuelto cuando la causa objetiva descrita en la **CLÁUSULA PRIMERA** desaparezca, para lo cual **EL EMPLEADOR** deberá comunicar la resolución probando la respectiva eliminación de la causal de contratación, lo cual no genera indemnización por despido arbitrario alguna.

DECIMA SEXTA: DOMICILIO

Las partes señalan como sus respectivos domicilios los especificados en la introducción del presente contrato, por lo que se consideran válidas todas las comunicaciones y notificaciones dirigidas a las mismas con motivo de la ejecución del presente contrato. El cambio de domicilio de cualquiera de las partes surtirá efecto desde la fecha de su comunicación a la contraparte, por cualquier medio escrito.

DECIMA SÉPTIMA: ANEXOS.

Son integrante y parte del presente contrato los siguientes documentos:

- (i) Perfil profesional del Asistente de Logística – Código OD-GHN-947 de fecha 10 de Julio 2020.
- (ii) Reglamento interno de Trabajo.
- (iii) Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional.
- (iv) PL-GI-301 Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID19.
- (v) Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control asociados a su puesto.
- (vi) Recomendaciones de SST.

Los mismos que **EL TRABAJADOR** declara tener conocimiento y que recepción a la firma del presente documento, comprometiéndose a cumplir a cabalidad mientras la relación laboral se mantenga vigente.

El presente contrato se suscribe por triplicado, en la ciudad de Los Olivos, al 01 día del mes de Octubre del año 2021.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR