



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

**VALIDEZ DE LAS CLÁUSULAS DE NO COMPETENCIA  
POST – CONTRACTUAL EN EL DERECHO LABORAL EMPRESARIAL  
PERUANO”**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA**

**EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**AUTOR**

**BR. CARRASCO DELGADO, BLANCA LIZBETH**

**ASESOR**

**Dr. CHRISTIAN ABRAHAM DIOS CASTILLO**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**CHICLAYO – PERÚ**

**2018**

**PAGINA DE JURADO**

**Mg. Tania Yasely Mendoza Banda**

**Presidente**

**Mg. Manuel Igor Rios Incio**

**Secretario**

**Dr. Christian Abraham Dios Castillo.**

**Vocal**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, CARRASCO DELGADO, BLANCA LIZBETH egresada del Programa de Maestría (x) Doctorado ( ) Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 45148075.

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autora de la tesis titulada: **VALIDEZ DE LAS CLÀUSULAS DE NO COMPETENCIA POST – CONTRACTUAL EN EL DERECHO LABORAL EMPRESARIAL PERUANO.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Administración de Negocios – MBA.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, 23 de Marzo de 2018

Firma

Nombres y apellidos: Blanca Lizbeth Carrasco Delgado.

DNI: 45148075

## **DEDICATORIA**

En memoria de mi abuela Juana, por tus consejos, por el amor que me diste, por tu apoyo incondicional, por siempre confiar en mí y darme la oportunidad de lograr lo que soy hoy.

Blanca Lizbeth Carrasco Delgado.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi madre, por ser mi amiga y compañera que me ha ayudado a crecer.

La autora.

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo, cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y sustentación de Tesis de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA, presentamos la tesis titulada: “VALIDEZ DE LAS CLÁUSULAS DE NO COMPETENCIA POST – CONTRACTUAL EN EL DERECHO LABORAL EMPRESARIAL PERUANO”.

El informe de tesis es con la finalidad de analizar las Cláusulas de No Competencia Post - Contractual, realizando un estudio sistemático de la legislación peruana vigente; en particular determinar si éstas pueden ser consideradas válidas y, de ser así, qué criterios deberían cumplir.

La tesis está estructurada en cuatro capítulos: capítulo I: Introducción; capítulo II: Marco teórico, capítulo III: Marco metodológico y capítulo IV: Resultados. Finalmente se tuvo en cuenta las conclusiones que son lo más importante de la investigación, las sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos que evidencian la investigación.

Estoy dispuesta a recibir las recomendaciones para enriquecer en sus partes la investigación que será en beneficio para las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.

***La autora***

## ÍNDICE

Página de Jurado	ii
Declaración Jurada	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
Introducción	
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos Previos	14
1.3 Teorías Relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del Problema	29
1.5 Justificación del Estudio	29
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos	30
<b>II. MÉTODO</b>	<b>31</b>
2.1 Diseño de Investigación	32
2.2 Variables, Operacionalización	33
2.3 Población y Muestra	34
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	35
2.5 Métodos de Análisis de Datos	36
2.6 Aspectos Éticos	36
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>37</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>46</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>49</b>

<b>VI. RECOMENDACIONE</b>	<b>51</b>
<b>VII. PROPUESTA</b>	<b>52</b>
<b>VIII. REFERENCIAS</b>	<b>63</b>
<b>IX. ANEXOS</b>	<b>64</b>
✓ Instrumentos.	64
✓ Validación de instrumentos.	66
✓ Matriz de consistencia.	68

## RESUMEN

La finalidad de esta investigación es proponer una estrategia jurídica que genere las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial. Para ello se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo generar las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial?

Asimismo se planteó la siguiente hipótesis: La implementación de una estrategia jurídica como el Proyecto de Ley, contribuirá a generar las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.

En cuanto a la metodología tenemos un diseño de investigación no experimental, cuya población de 1,016 trabajadores y una muestra de 279. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Entre las conclusiones obtenidas tenemos: Se logró Identificar las figuras jurídicas influyentes en las cláusulas de no competencia post-contractual en la legislación laboral empresarial, siendo las siguientes: Efectivo interés industrial y comercial, compensación económica adecuada, la competencia dentro de la relación laboral y los pactos de no competencia post-contractuales, si se regula estas figuras jurídicas se estaría aplicando el principio de proporcionalidad a favor de forma justa y pareja para el empleador y el empleado.

Palabras clave: validez, cláusula, competencia, post-contractual y Derecho laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of this investigation is to propose a legal strategy that generates the necessary conditions so that post-contractual non-competition clauses are valid in the corporate labor law. To this end, the following question was asked: How to generate the necessary conditions so that post-contractual non-competition clauses are valid in business labor law?

The following hypothesis was also raised: The implementation of a legal strategy such as the Draft Law, allowed to generate the necessary conditions so that post-contractual non-competition clauses are valid in business labor law.

Regarding the methodology, we have a non-experimental research design, our population of 1,016 workers and a sample of 279. For the data collection, the survey technique and the questionnaire are instruments.

Among the obtained conclusions we have: It was possible to identify the influential juridical figures in the post-contractual noncompetition clauses in the commercial legislation, being the following ones: Effective industrial and commercial interest, adequate economic Compensation, The competition within the labor relation and the non-competitive post-contractual agreements, if these legal figures are regulated, the principle of proportionality would be applied in a fair and equal manner for the employer and the employee.  
Key words: validity, clause, competence, post-contractual and labor law.

# I. INTRODUCCIÓN

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Actualmente se ve con frecuencia que los trabajadores de una empresa deciden iniciar un negocio propio o laborar en una empresa de la competencia donde le ofrezcan mayores beneficios; estos trabajadores se llevan conocimientos técnicos y comerciales específicos del giro del negocio, lo que podríamos decir el Know How de la empresa.

Es así que para que se pueda proteger el interés empresarial, evitando que se genere esa ventaja competitiva por parte del ex trabajador existen los pactos de no competencia post contractual; que muchas veces es mal entendida, creyéndose que es una afectación a los derechos constitucionales del trabajador, por ejemplo la libertad de trabajo.

Pero ¿Qué es un pacto de no competencia post contractual?, es un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador o ex trabajador (depende de cuando se celebre este pacto), donde se limita la libertad de trabajo, por un tiempo específico, con una compensación económica acorde a cada situación, con la finalidad de salvaguardar el derecho de empresa ante posibles actividades competitivas por parte del ex trabajador por los conocimientos adquiridos. (DE VAL TENA, 2016).

#### 1.1.1 A nivel internacional

En el contorno internacional se mostraron algunos estudios normativas y pronunciamientos legales referentes a la medida determinada de estas normas en sus referidas naciones; sin embargo no se realiza un desarrollo de manera sistemático y mucho menos desarrollan directrices que debemos aplicar en la casuística en general.

**España:** En este país se encuentra regulado este Pacto, el cual entra a tallar luego de extinguido el contrato laboral; pero para que este sea válido es necesario que cumpla los siguientes requisitos: a) Plazo determinado, b) Un

efectivo interés industrial o comercial en el pacto, c) Una compensación económica adecuada (De Val Tena, 2014)

**Italia:** La norma de no competitividad post contractual se localiza ajustada en el Código Civil Italiano, en su artículo N° 2125, donde se establece que para que el pacto será válido si cumple con los siguientes requisitos: a) Constar por escrito, b) Contemplar una compensación, c) Limitado en el objeto, tiempo y lugar. (Carbonel, 2014)

**Francia:** Esta cláusula no se encuentra regulada en el Código del Trabajo Francés; sin embargo la jurisprudencia ha fijado ciertos criterios a tener en cuenta: a) Interés legítimo de la empresa, b) Limitada en el tiempo y en el espacio, c) Contemplar una compensación económica.

**Argentina:** La Ley de Contrato de Trabajo de Argentina titulado en su artículo 88, indica que el trabajador no debe efectuar negocios que atenten el interés del empleador, salvo autorización. (Aliaga, 2008).

**Brasil:** En la legislación laboral de este país no se encuentra regulado este pacto; sin embargo cuando sucede este tipo de casos recurren al derecho comparado, admitiéndolo como válidas estas cláusulas. (Torres, 2011).

### **1.1.2 A nivel nacional**

El uso de Normas de Competitividad establecido en sección laboral, actualmente no queda regulado en el régimen peruano y jamás existe derecho jurisprudencia vinculante que fije directrices para resolver estos casos, por lo cual el Juez al no tener una guía podría producirse un abuso en el derecho tanto como para el trabajador o el empleador.

La doctrina no se ha encargado de hacer una análisis exhaustivos sobre el tema; y a nivel jurisprudencial tenemos unos pocos pronunciamientos del Tribunal Constitucional en factor de proporcionalidad y razonabilidad.

## **1.2. Trabajos previos**

Este trabajo de investigación guarda relación con diferentes estudios e investigaciones realizados por autores nacionales y extranjeros, a través de libros, tesis, artículos en revistas entre otros, que han usado de base para la preparación y desarrollo de esta investigación:

### **1.2.1 Internacionales**

Herrero (2016), en su investigación denominada “La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo”, analizaba la actual problemática de las cláusulas de no competencia post-contractual en el derecho chileno. Examinó el derecho comparado; es así que estudió la situación de países que tienen regulado este tema, como de otros que, a pesar que no hacerlo, han tenido que fijar criterios jurisprudenciales en relación a esta institución. Esta investigación es relevante debido a que determina condiciones para que esta cláusula sea válida.

Derecho & Perspectiva (2016), en su artículo denominado “Trabajador y empresa: ¿pacto de competencia post contractual?”, donde realiza una investigación a través de la doctrina y la legislación española sobre la situación de los trabajadores al momento de firmar su contrato de trabajo, ya que muchas veces este pacto viene adherido al mismo. Esta investigación es relevante porque nos da alcances de cómo es la aplicación de este pacto en España, cómo se encuentra desarrollando, los criterios que se debería tomar en cuenta al momento de la aplicación, así mismo para que esta no se torne inconstitucional.

Díaz (2015), en su tesis doctoral sobre “Prohibiciones a la competencia del trabajador”, aborda el tema de las prohibiciones de la competencia del trabajador, haciendo hincapié a la prohibición de concurrencia desleal y el pacto de no competencia post contractual, donde nos da un visión más amplia acerca de mencionadas instituciones jurídicas.

### 1.2.2 Nacionales

Banda(2016), en su tesis denominada “Estudio de la nulidad de normas de no competitividad post-contractual en factor profesional”, donde busca identificar cuáles son las corrupciones de nulidad adaptables a las Normas de No Competencia Post Pactado, analizando la régimen actual y método selecto a nivel nacional e internacional. Esta investigación es muy importante para este proyecto porque nos permite verlo ya desde un enfoque peruano.

Castro (2015), nos muestra un artículo denominado “Las Alianzas de No Competencia en el Derecho Profesional Peruano”, donde hace un análisis de la proporcionalidad que debería tomarse en cuenta para decir cuándo este pacto es válido y cuándo no; esta investigación es importante porque nos ayudará a tomar en cuenta el método correcto para la fijación de nuestros criterios.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

#### 1.3.1. Derecho laboral empresarial peruano

Como bien decíamos en el Perú no se encuentra regulada las Normas de No Competencia Post Pactada y por lo tanto no existe jurisprudencia; sin embargo algunos artículos relacionados con el tema deben tomarse en cuenta al momento de indicar de considerar si es válido o no este pacto.

#### **DERECHO CONSTITUCIONAL:**

**Libertad de contratar:** El artículo N° 62 de la Constitución Política del Perú se ofrece el Derecho a la independencia de contratar, donde se indica que los Derechos primordiales y las Normas de convenio deben estar acordes al principio de razonabilidad y proporcionalidad.

**Derecho a la libertad de trabajo:** El artículo 2 inciso 15 de nuestra Constitución Política nos indica que tenemos derecho a trabajar libremente; la independencia del trabajo, reside en el Derecho que tiene el individuo de emplear su dinamismo a la realización de la riqueza. Este levantado supone la autoridad de poder elegir la carrera, oficio u destreza; la de favorecer el

objeto, la variedad y el régimen de elaboración que crea pertinente; la de utilizar la representación, el período y el territorio de labor que estime provechoso; la de congregar, asociarse o gratificar con quien tenga a justo; y la de ser superior de las obras, efectos o resultados que vengan de sus esfuerzos (Constitución Política del Perú, 1993).

### **Derecho a la libertad de empresa:**

La independencia de compañías, como libertad de los individuos jurídicas o naturales tiende, reconoce y busca al ser humano como un sujeto libre, es decir, como un ser creativo y proyectivo (Constitución Política del Perú, 1993).

### **Principio de Proporcionalidad:**

Es un parámetro que va a permitir establecer la validez de las restricciones que logren implorar los derechos fundamentales:

Si la restricción del derecho resulta conveniente al fin presentado, Si el mecanismo utilizado era necesario, al no haber nuevo contorno electivo donde permita conseguir el resultado planteado; y el estudio de la proporción en sí, asimismo fundamenta en un valor semejante unirse el fin objetivo y la doblez del derecho fundamental (Tribunal Constitucional, 2016).

## **DERECHO LABORAL:**

**Principio Protector:** Este principio se manifiesta a raíz de la asimetría que existe entre empleador y trabajador, ya sea por conocimiento como poder negociación, protegiendo así los derechos de los trabajadores evitando que estos sean vulnerados.

**Principio de Interpretación más favorable al trabajador:** Este principio nos indica que en el tema de indecisión sobre el significado de una regla, se entenderá el comentario más propicio al trabajador.

**Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales:** El cual indica que es imposible renunciar a los derechos laborales, sin embargo a lo largo del

desarrollo de la tesis en su oportunidad se verá que estos no son derechos absolutos (Decreto Supremo N° 003-97, Perú).

### **DERECHO CIVIL:**

Para la validez de un pacto requiere el desempeño de lo preparado en el procedimiento civil:

Consentimiento: El contrato se forma, por el consentimiento, esto es por la perfecta coincidencia entre una oferta y una aceptación.

Capacidad: para celebrar contratos fijados en el artículos N° 42 al 44 del Código Civil Peruano; entonces podríamos indicar que en todos los casos debe cumplir los requisitos exigidos para que sea válido el acto jurídico.

Así mismo deberíamos tener en cuenta la Reglamentación general con menos aplicabilidad:

“Decreto Reglamentario 728, Ley de Competitividad y Estabilidad Laboral”.

“Ley N° 26887, Ley General de Sociedades”.

“Decreto Reglamentario N° 1034, Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas”.

“Legislación de la propiedad industrial”.

“Decreto Reglamentario N° 635, T.U.O. del Código Penal”.

“Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional”.

### **1.3.2. LA CLÁUSULA DE NO COMPETENCIA POST CONTRACTUAL:**

La cláusula de no competencia post contractual viene a ser un acuerdo de voluntades expreso, por el cual el empresario y el trabajador limitan la libertad de trabajo cuando se encuentre extinguido el contrato de trabajo, por un tiempo limitado, con una compensación económica, con el fin de proteger el interés empresarial del empleador (interés económico y estabilidad del

empresario) evitando daños o perjuicios por la actividad competitiva del ex trabajador, por ser una información desconocida por sus competidores. Este pacto puede celebrarse en cualquier momento de la relación laboral; sin embargo solo surtirá efectos a partir de la extinción de esta.

Existen diversas teorías que tratan de explicar de alguna manera la naturaleza de estos pactos que son las siguientes:

Teoría de retención del talento humano: Un sector de la doctrina nos indica que este pacto nació como una forma de retener al talento humano; ya que por su alto conocimiento obtenido en el periodo de trabajo, así como las capacitaciones que muchas veces son subvencionadas por el empleador, no desean que este migre a otra empresa; por ello el trabajador con este tipo de cláusula se vería cuasi obligado a quedarse en el mismo centro de labores antes de no poder trabajar por un periodo de tiempo, obstruyendo su plan de vida (De las Casas, 2012).

La teoría de competencia desleal: Consta otra teoría la cual nos indica que la norma de no competencia no es un elemento de conservación del trabajador, más bien lo que se investiga es que ejecute la capacidad por cuenta propia (Fernández, 2010). Por el riesgo de que toda la alteración, hábito y noción del trabajador sea aplicado por su competidor y le genere un daño; es decir que aquí no solo se está protegiendo la noción, sino la destreza y viable de capacidad del trabajador beneficio de su trato con el ex empleador (Fernández, 2010).

Según el derecho comparado, los requisitos de validez de estos pactos serían los siguientes:

Efectivo interés industrial y comercial: Como un requisito imprescindible para la existencia y vigencia del pacto; quien debe acreditar este interés es el empresario no el trabajador, ya que lo que el empresario quiere evitar es que sus competidoras tengan conocimiento de información privilegiada que se maneja en su empresa; es decir que con ello lo que se busca es proteger la

clientela, los proveedores, la estabilidad de la mano de obra, la información y la formación del trabajador a cargo de la empresa. Pero también para que exista este interés industrial y comercial se debe conectar las funciones del trabajador; ya que si un trabajador no laborará en el mismo rubro no habría mencionado interés.

Compensación económica adecuada: Esto va a implicar la obligación de dar una suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador; dependerá de los criterios de proporcionalidad que el Juez crea pertinentes para fijar un monto adecuado en cada caso.

### **1.3.3. Las cláusulas de no competencia contractuales**

Según Zegarra (2010) Indica que: Como ya ha sido citado, no es inusitado en nuestro país que se consientan pactos de no competencia al iniciarse un trato laboral o durante el desarrollo de esta. Toda vez que los contratantes investigan a través de estos afirmar que sus intereses comerciales e industriales no concluyan siendo presumidos con la transacción de trabajadores a compañías competidoras. Mediante negocios conformes que sus empleados logren iniciar con el objetivo de lograr mayores ventajas que las que aparecen logrando en la compañía pero luchando directa o indirectamente con ella. (Zegara, 2010)

Según Zegarra (2010) indica que: La falta de medida en nuestro país puede producir a que se realicen indudables excesos al instante de tratar este tipo de normas. Por lo cual pensamos que antes de su suscripción se efectúe un análisis de esta a efectos de plasmar si resulta proporcional Zegarra (2010). Para ello consideramos que podría tomarse en cuenta el tipo de competencia que se busca limitar, el contrato que desempeña o desempeñará el trabajador en la compañía y la investigación a la cual posee o tendrá acceso. (Zegara, 2010).

### **1.3.3.1. La competencia dentro de la relación laboral**

La prohibición de competir lícitamente, según Quiñones (2007) indica que: El contenido de los tratados de no competitividad, mientras se encuentra actual la relación profesional. Debería limitarse solo a aquella contención que refleje lícita, ya que la contención ilícita o ilegal y la competencia infiel ya se hallan expulsadas. (p.155)

Naturalmente, nuestro régimen no impide la competencia entre contratante y trabajador, sino absolutamente aquella que es de tipo infiel (Artículo 25, 2007). Asimismo estos asuntos la clasificación profesional peruano ha reservado la ordenanza de suspensión, por creer que dicho deterioro hace irrazonable la continuidad del trato profesional". (Artículo 25, 2007)

Según Quiñones (2007) indica que: Por ello, lo que sí logrará ser factor de los tratados de no competición son todas aquellas acciones que desarrollarían los trabajadores y que figuren o pueda representar para la compañía una aptitud legal, señalar"(p.155), una abundancia legal en las actividades comerciales; pensar por tal, arrebatando en cuenta lo notable por Quiñones (2007), a todas aquellas acciones iguales o similares y/o la oferta de los propios o similares bienes o servicios en un parecido mercado objetivo. (p.155)

Según Quiñones (2007) indica que en este caso, un contratante diligente a la preparación de aguas de mesa, por ejemplo podría celebrar una alianza de contención con todos sus profesionales industriales para que estos no trabajen para compañías rivales (p.155). En este caso, no se incumpliría el pacto si uno o más profesionales desempeñaran cargos asimismo para una compañía delegada de fabricar artículos de belleza; ya que aquí las compañías no ejecutarían acciones análogos, no ofrecerían los parecidos productos ni ayudarían en el mismo mercado objetivo (Quiñones, 2007, p.155).

Según Quiñones (2007) indica que: El contenido no resulta tan natural, si dicho ingeniero, en término de ofrecer servicios para una compañía de artículos de belleza, aceptara empleo en una compañía que ocasión también como son las gaseosas y agua de mesa. Toda vez que aquí la concurrencia de los componentes antes aludidos sí se hallaría actual Inclusive. Quiñones (2007) Somos de la opinión que sobresaltaría el tratado de no competencia así el trabajador no efectuaría cargos claramente para el área de aguas de mesa Quiñones (2007), Dado que perpetuamente se presentaría la posibilidad que los logros del empleador se pudieran donde se puede ver afectado ante la sola prestación de servicios en una compañía competidora”. Quiñones (2007, p.155).

La infracción de la buena fe profesional a través de la competencia infiel, Se ha estimado en el punto anterior que solo la competencia reglamentada le correspondería ser centro de las alianzas de no competencia, ya que la ilegal y la competencia infiel ya se hallan proscritas por la Ley. Quiñones (2007)

El ordenamiento laboral es claro en marcar que si un trabajador lucha de manera desleal con su contratante, este contexto merecería su exoneración. Quiñones (2007). El cimiento de ello reside en que con dicho tratar se aflige la buena fe profesional que debe existir entre uno y otro al entrar en aprieto con los utilidades de su contratante. Quiñones (2007).

Según Rojas (1991) indica que: La buena fe profesional asigna al colaborador la presencia de terminantes estándares de conducta y respeto hacia todos los integrantes de la empresa(p.58), Conocimiento por la cual el colaborador no sólo debe efectuar con los deberes comprendidas en el formalidad del trabajo o ya sea mientras transcurra el tiempo sea establecidas por su contratante, sino que habrá hacerlo de un modo explícita, habiendo que conservar indudables niveles de conducta y respeto en lo que es su persistencia en la organización. (Rojas, 1991)

Según Marzo Martínez (15) indica que: Que la buena fe trata de cerciorar el adecuado cumplimiento de la prestación de los colaboradores que se ha comprometido, conocimiento por la cual por medio de ella son exigiblemente: Conductas no explícitamente convenidos' enfocados a obviar causar perjuicios a la contraparte y a frenar que el colaborador se instale en clara contexto de aprieto de beneficios con su empleador.

Según la Sentencia de TSJ La Rioja (2005) dice que: La legislación española de la misma manera se declara en el parecido sentido, como se logra estimar en el Dictamen 180/05 expresada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (2005). Para quien la buena fe estaría esencial a la formalidad de trabajo, asimismo su entorno sinalagmática forma derechos y deberes mutuos. Sentencia de TSJ La Rioja (2005) Por lo que el deber de mutua lealtad entre el empleador y el colaborador es un requerimiento de conducta ético judicialmente predilecto y exigible en el ámbito estipulado, razón por la cual la deslealtad enlazaría constantemente un comportamiento inversa a la que el colaborador correspondería observar. (Sentencia de TSJ La Rioja , 2005)

En línea con lo inicial, es justo marcar que para ser digno de una suspensión, creemos que reflejará preciso que, también de las necesidades antes sugeridas, el colaborador tenga un propósito de producir daño a su empleador a través de la afinidad de sus consumidores. (Sentencia de TSJ La Rioja , 2005)

#### **1.3.3.2. Personal con el cuál es posible suscribir pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación**

Según Arce (2008) indica que: Otro aspecto que creemos trascendental se debería tener presente al instante de acceder un tratado de no competencia entre la relación laboral es el prototipo de trabajadores. Con el cual se celebrará el pacto, dado que no todo el universo de colaboradores podría

perturbar las utilidades del empresario si el tomara la decisión de prestar servicio a su competidor. (p.531)

Según Arce (2008) Indudablemente, coexistimos en la opinión que solo habría acceder este prototipo de alianzas con aquellos colaboradores que logren aquejar los beneficios del empleador, ya sea porque conocen políticas de venta, las estrategias, los secretos industriales y toda aquella investigación que figuraría una primacía para otras compañías o para sí mismo. Arce (2008). Estos colaboradores, en principio, corresponderían a los colaboradores de confianza y de dirección. Arce (2008, p.531).

Según Arce (2008, p.531) indica que: De conformidad con lo determinado en el artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se estima como personal de dirección a todos aquellos colaboradores. Que ejercen la representación general del empleador entre otros colaboradores o a terceros, que lo reemplazan Arce (2008, p.531), o que participan con aquellas situaciones de administración y control, asimismo como cuya actividad y grado de compromiso depende el resultado empresarial. Arce (2008, p.531).

Por su parte, se creen que los colaboradores de confianza a todos aquellos que trabajan en relación personal y directa con el empleador o con el personal de dirección, mostrándoles informes que ayudan con la toma de decisiones de la empresa. Arce (2008, p.531).

Asimismo, se cree que dentro de esta clase son todos los que tienen acceso a íntimos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a investigación de forma prudente. Arce (2008, p.531)

Según Arce (2008) indica que: Considerando las definiciones anteriores, implicará válido e incluso forzoso que se suscriban este prototipo de alianzas con dichos colaboradores, donde son ellos quienes poseerán la disposición a investigación selecto y estratégica de la empresa, del mismo modo podría ser

perfectamente aprovechable por competitivos para perfeccionar su posición en el mercado. Arce (2008, p.531)

Según Arce (2008) indica que: “De igual forma, creemos que podrían acceder este prototipo de alianzas con todos aquellos colaboradores que, sin llegar a ser personales de confianza o de dirección, logran aquejar además las utilidades de la compañía si deciden competir con ella” (p.531). En todos estos casos, el estudio de la proporción de la alianza habrá ejecutar caso por caso, a efectos de no limitar ilegalmente la libertad de labor de determinado grupo de colaboradores que no concierne a las clases antes indicadas.

## **5. Los pactos de no competencia post-contractuales**

### **5.1. Requisitos de validez de los convenios post contractuales**

Según Zegarra (2010) indica que: De acuerdo a la doctrina en general, para que no se cause una restricción injusta a la independencia de trabajo, es preciso que asistan tres elementos: (i) la presencia de un real beneficio industrial del empleador; (ii) la satisfacción de una conveniente prestación económica; y, (iii) la condición temporal de la prohibición de competencia post-contractual. (Zegarra, 2010)

El interés efectivo se declara, como ya lo tenemos señalado en el asunto de las alianzas contractuales, en el hecho que una vez acabada la relación laboral con la compañía, el colaborador no se beneficie de aquellas nociones obtenidos, de las formación es ofrecidas por el empleador a fin de que de toda investigación que podría personificar para él una mejoría al trabajar con un contendiente y a su empleadora un serio daño. (Zegara, 2010)

### **5.2. La proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios**

Según Zegarra (2010) indica que: Supongamos que un colaborador quiera retirarse del cargo de gerente general que ocupa en una compañía minera desde hace 10 años. Para poder establecer en cuanto al período de

permanencia de alianza y el valor de la desagravio. Zegarra (2010) Creímos trascendental que el empleador tenga en cuenta todas aquellas situaciones que se mostraron en la relación laboral además podrían llevarlo a creer que sus utilidades podrían verse afectados. (Zegarra, 2010)

Según (Zegara, 2010) indica que: De la misma manera, estamos de acuerdo que habría tenerse en cuenta razones como es el cargo que ocupaba, el total de la remuneración que se obtenía, el periodo de prestación de servicios, el prototipo de particularidad contractual que mantenía con la compañía, igualmente como es la información a la cual se poseía. (Zegara, 2010)

Habiendo antes mostrado, el plazo y el monto de la prestación de servicios sería mucho menor si se alternara de un superintendente de mina que sólo ha trabajado 2 años para la compañía y que no ha poseído acceso a información predilecta. (Zegara, 2010)

Todos los contextos personales del tema podrían llevar a un juez a establecer si la norma tratada resulta legal al hallarse una restricción temporal justamente compensada, asimismo resulte conveniente si se meditan además las utilidades del empleador que se busca patrocinar.(Zegara, 2010)

#### **1.3.4. Proyecto de Ley**

Según Muñoz & Habba (2015: 1) indica que: Antes de tocar el tema de la técnica legislativa, se considera trascendental que tengamos claro ¿QUÉ ES LA LEY? Acorde con los Drs. Hugo Alfonso Muñoz y Enrique Pedro Habba, .la ley es jurídicamente un hecho de la Asamblea Legislativa, sometido a la Constitución, cuya inspección recae a la Sala Constitucional”. Adicionalmente se debe añadir que la ley es un contenido escrito y una decisión política” Muñoz & Habba (2017). “del mismo modo el producto final de un proceso que tiene su inicio en una demanda social y en el que se interrelacionan dos oficios básicos: la política y la técnica” (Muñoz & Habba, 2017).

Según Muñoz & Habba ( 2017) indica que: “Mostrado lo anterior, la técnica reglamentaria se concibe como “el conjunto de preparaciones jurídicos, lingüísticos e interdisciplinarios”...” que socorren a solucionar dificultades como la confusión, la oscuridad y el vacío de las leyes; del mismo modo como la abundancia de leyes o su duplicidad (Muñoz & Habba, 2017).

Otra definición interesante de técnica legislativa es que es “...el arte y la destreza necesarias para llegar a una correcta y eficaz elaboración de la ley” (Rodríguez, 2001).

#### **1.3.4.1 Dimensiones del Proyecto de Ley**

Basado en las investigaciones de Muñoz & Habba (2015: 2), se describen las siguientes variables:

**Dimensión 1: Técnica legislativa material,** es donde se menciona el contenido del proyecto de ley, quiere decir qué es lo que se pretende lograr mediante la conformidad de esa ley (para lo cual se solicita de indagación y estudio anteriores con el fin de echar de ver el contexto existente que se intenta cambiar, y consumar que concluyentemente es forzosa una ley para resolver este contexto); asimismo la técnica legislativa sensata, que a su vez parte en la vertiente jurídica y la vertiente lingüística. Muñoz & Habba (2015: 2)

Según Muñoz y Habba (2015: 2) “La técnica legislativa material requiere que el proyecto de ley sea homogéneo, integral irreductible y que tenga relación en las opiniones, que se obtenga comunicación con el ordenamiento jurídico”. “asimismo todo proyecto de estatuto debe mostrar por escrito ante la Secretaría del Directorio Legislativo o ante la Dirección Ejecutiva, con 16 copias y a doble espacio” Muñoz & Habba (2015: 2)

**Dimensión 2: La técnica legislativa formal,** se refiere a una estructura física de un proyecto de ley, del mismo modo se dispone de dos vertientes: la

jurídica y la lingüística. En la vertiente jurídica residen los contenidos que son: la estructura física, la estructura lógica y la división formal de las normas.

### **Vertiente jurídica**

Un proyecto de Ley debe tener una estructura física y una estructura lógica. La estructura física se refiere a la forma en que debe venir redactado el proyecto. En tal sentido, de seguido se mencionan los requisitos formales para la elaboración y presentación de un proyecto de Ley ante la Asamblea Legislativa:

1. Una exposición de motivos, que es la explicación y justificación clara y precisa del por qué y para qué se presenta el proyecto de ley. “La exposición de motivos tiene mucho mayor importancia de la que se le ha atribuido en nuestro país. Se trata de explicar un conjunto de hechos reales, de situaciones que motivan la presentación del proyecto, para luego convertirlo en ley. Esos hechos, verdaderas necesidades sociales o demandas del pueblo, deben reflejarse en la exposición de motivos, para justificar adecuada y convincentemente el proyecto de ley” (Muñoz & Habba, 2015) ; cuyo encabezado es el siguiente:
2. El Título o identificación de la Ley.
3. La parte dispositiva de la Ley, que consiste en la serie de artículos ordenados de forma lógica y armónica. Este requisito se refiere al contenido propio del Proyecto de Ley.
4. La parte final, que consiste en la incorporación de las disposiciones transitorias, en las derogatorias de otra legislación y de la fecha a partir de la cuál regirá la ley; que usualmente es su fecha de publicación.

La estructura lógica consiste en el orden en que debe plasmarse el articulado de forma tal que asegure su finalidad. Ese orden es el siguiente:

1. De lo general a lo particular.
2. De lo abstracto a lo concreto.
3. De lo más importante a lo menos importante.

4. De lo ordinario a lo excepcional. Por ejemplo: si el proyecto de ley contiene excepciones fiscales o de cualquier otra naturaleza, estas disposiciones deben introducirse al final del texto.

5. De lo sustantivo a lo procesal. En otras palabras; primero procede el desarrollo por artículos del contenido del proyecto y posteriormente se incorpora lo relativo a los procedimientos. (Muñoz & Habba, 2017)

### **Vertiente lingüística de la técnica legislativa**

Según (Muñoz & Habba, 2017) “Una vez expuestas las consideraciones acerca de la técnica legislativa desde el punto de vista jurídico, pasamos a la otra vertiente, de igual importancia, aunque de naturaleza diversa: el componente lingüístico en la redacción de las leyes”.

Según (Muñoz & Habba, 2017) “El idioma es el soporte principal para la transmisión correcta y clara de las ideas. Aun en la época de las inteligencias artificiales, el dominio de destrezas idiomáticas es básica para la comunicación eficaz entre los hombres y mujeres de esta época”.

Según (Muñoz & Habba, 2017) indica que:

El disponer de una buena idea para la promulgación de una ley no es suficiente para alcanzar el éxito. Este dependerá del traslado certero de los conceptos al sistema gramatical de una lengua. En el caso de la lengua española, existe la Real Academia Española (RAE) y sus correspondientes americanas que han fijado los usos prestigiosos y oficiales en los niveles léxicos, sintácticos y gramaticales. Esta reglamentación se ha establecido de acuerdo con las convenciones sociales que han determinado qué se considera correcto y qué no. Por eso, es importante conocerla y así lograr la redacción de leyes correctas, que puedan ser entendidas por toda una comunidad. (p. 5)

Según (Muñoz & Habba, 2017) “El carácter de convenio social, establecido por la RAE, conviene a todas luces para la redacción de textos legales, pues su interpretación deviene en única, atendiendo las reglas preestablecidas. Tratar de reseñar dichas reglas es una tarea que desborda los alcances de esta publicación” (p. 6). Sin embargo, los tratadistas jurídicos han insistido en algunos cuidados básicos, los cuales a continuación mencionamos.

Es importante cuidar el uso de los tiempos y modos verbales. La ley regula situaciones reales, por lo que debe ser escrita en modo indicativo. Claro está que, en ocasiones, por las reglas de la “consecutio temporum” (concordancia temporal), habrán de redactarse frases en otros modos verbales. (Muñoz & Habba, 2017)

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo generar las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Considero que es preciso desarrollar criterios objetivos auténticos a nivel académico, que permitan establecer si estamos delante a una norma de no competencia válida o no, ya que es una herramienta jurídica de defensa empresarial, puesto que lo que busca proteger es a la empresa de los actos de los trabajadores que amenazan su lugar en el mercado o su posición competitiva; evitando que se vulnere la libertad de trabajo de los trabajadores.

Se busca que esta indagación sea una aportación en la resolución de la problemática mostrada, pues que actualmente tiene propensión de aumentar el fomento al derecho al trabajo y su relación con la empresa.

De forma adicional, este trabajo puede servir como propuesta para el trabajo del capital humano en las compañías, como medio de protección al empresario y al trabajador.

## **1.6. Hipótesis**

La implementación de una estrategia jurídica como el Proyecto de Ley, contribuye a generar las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Proponer una estrategia jurídica que genere las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

1. Diagnosticar el estado actual de las cláusulas de no competencia post-contractual en la legislación laboral empresarial.
2. Identificar las figuras jurídicas influyentes en las cláusulas de no competencia post-contractual en la legislación laboral empresarial.
3. Diseñar un Proyecto de Ley como estrategia jurídica que genere las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.
4. Estimar los resultados que genere la implantación de un Proyecto de Ley de cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.

# II. MÉTODO

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

El diseño de esta indagación es: a) No experimental: Pues señala la hipótesis a través de juicios lógicos y juicios de expertos y b) Propositiva: Puesto que traza una idea de solución al problema reconocido.

	<b>T<sub>1</sub></b>		<b>T<sub>2</sub></b>	
	<b>M</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>RE</b>

#### **Dónde:**

**M:** Empleadores, trabajadores y jueces del Perú.

**O:** Encuesta, análisis legal, documentario, doctrinario y jurisprudencial.

**P:** Validez de las Clausulas de No Competencia Post Contractual.

**T<sub>1</sub>:** Julio 2017.

**T<sub>2</sub>:** Marzo 2018.

**RE:** Proponer criterios objetivos para la validez de las Clausulas de No Competencia Post Contractual.

## 2.2. Variables, operacionalización

Tabla 1. Variable Independiente

Variable Independiente	Dimensiones	Indicador	Técnica	Fuente o informante
<p><b>Estrategia Jurídica: Proyecto de Ley</b></p> <p><b>Definición conceptual</b></p> <p>Proyecto de ley: “el conjunto de conocimientos jurídicos, lingüísticos e interdisciplinarios...” que ayudan a resolver problemas tales como la confusión, la oscuridad y el vacío de las leyes; así como el exceso de leyes o su duplicidad (Muñoz &amp; Habba, 2017).</p>	Técnica legislativa material	Investigación y análisis previos	Análisis documental	Experto: (Muñoz & Habba, 2017).
		Ley para solventar esta situación		
	Técnica legislativa formal	Vertiente jurídica		
		Vertiente lingüística		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 1. Variable dependiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	CATEGORÍA	TÉCNICA	FUENTE O INFORMANTE
<p><b>Cláusulas de no competencia post-contractual</b></p> <p><b>Definición conceptual</b></p> <p>La cláusula de no competencia post contractual viene a ser un acuerdo de voluntades expreso, por el cual el empresario y el trabajador limitan la libertad de trabajo cuando se encuentre extinguido el contrato de trabajo, por un tiempo limitado, con una compensación económica, con el fin de proteger el interés empresarial del empleador ( interés económico y estabilidad del empresario) (De las Casas, 2012)</p>	Efectivo interés industrial y comercial	Protección de clientes y proveedores	1. ¿Está de acuerdo que en las Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de los clientes y proveedores de una empresa?	1 En desacuerdo 2 Totalmente en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo	Observación Encuesta	Operadores del derecho
		Estabilidad mano de obra	2. ¿Está de acuerdo que en las Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad, contribuye a la estabilidad de la mano de obra?			
		Información y la formación del trabajador a cargo de la empresa	3. ¿Está de acuerdo que en las Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad?			
	Compensación económica adecuada	obligación de dar una suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador	4. ¿Se debe compensar al trabajador con dar suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador?			
		Criterios de proporcionalidad	5. ¿Es importante que existan criterios de proporcionalidad en las Cláusulas de no competencia post-contractual para el trabajador y empleador?			
	La competencia dentro de la relación laboral	La competencia dentro de la relación laboral	6. ¿Está de acuerdo que las Cláusulas de no competencia post-contractual, permiten establecer la prohibición de la competencia ilícita?			
		Personal con el cuál es posible suscribir pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación	7. ¿Se debe seleccionar el trabajador exclusivo para las Cláusulas de no competencia post-contractual? 8. ¿Es posible suscribir pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación con trabajador no claves en la empresa? 9. ¿Son los trabajadores de confianza y de dirección que deben suscribir Cláusulas de no competencia post-contractual?			
		Requisitos de validez de los convenios post contractuales	10. ¿Para Los pactos de no competencia post-contractuales, es necesario que concurren tres factores: "(i) la existencia de un efectivo interés industrial del empresario; (ii) la satisfacción de una adecuada compensación económica; y, (iii) la limitación temporal de la prohibición de competencia post-contractual"?			
	Los pactos de no competencia post-contractuales	La proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios	11. ¿Es muy importante el tiempo de servicio, cargo y tipo de información confiada para la proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios?			

## 2.3 Población y muestra

**Población:** Operadores del derecho del Poder Judicial de Lambayeque cuyos trabajadores son 1,016.

**Muestra:** para la muestra se plantea la siguiente formula

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{975.7664}{3.50} = 279$$

**La muestra es de 279 operadores del derecho**

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Lógicos:

Método de juicio de expertos: Se utiliza el juicio intuitivo de un conjunto de expertos para lograr un consentimiento de acuerdos instruidos, en base a la experiencia de estos.

TECNICA	USO	INSTRUMENTO
Encuesta	Se encuesta a jueces, empleadores y trabajadores; con el fin de saber cuáles son los criterios que se deberían tomar en cuenta, si cree que son necesarias las clausulas para salvaguardar sus intereses empresarial, o si se estaría afectando los derechos constitucionales de los trabajadores correspondientemente.	Cuestionario
Revisión de bibliografía, jurisprudencia y doctrina internacional	Revisión de bibliografía, jurisprudencia y doctrina comparada, con el fin de obtener información relevante de cómo ellos utilizan las clausulas en mención al tenerlas ya reguladas en su ordenamiento jurídico.	Hoja de trabajo

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos serán representados usando tabulación de frecuencias.

### 2.5.1. Tabla de frecuencia

“Es una manera de presentar un grupo de datos u observaciones de forma ordenada. Su estructura depende de la cantidad y tipo de variables analizadas”(López, 2014)

### 2.5.2. Estadística descriptiva

Se realizó un análisis de datos aplicando estadística descriptiva y la estadística inferencial.

## 2.6 Aspectos éticos

<b>Criterios</b>	<b>Características éticas del criterio</b>
<b>Confidencialidad.</b>	Se asegurará la protección de la identidad de la institución y las personas que participan como informantes de la investigación.
<b>Objetividad.</b>	El análisis de la situación encontrada se basará en criterios técnicos e imparciales.
<b>Originalidad.</b>	Se citarán las fuentes bibliográficas de la información mostrada, a fin de demostrar la inexistencia de plagio intelectual.
<b>Veracidad.</b>	La información mostrada será verdadera, cuidando la confidencialidad de ésta.
<b>Derechos humanos</b>	La propuesta de solución propiciará el respeto a los derechos humanos en la entidad de estudio.

# **III. RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

Confiabilidad del instrumento

Tabla 1. Confiabilidad de todo el instrumento

Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,999	11

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Está de acuerdo que en las Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de los clientes y proveedores de una empresa?	26,32	124,900	,996	,999
2. ¿Está de acuerdo que en las Cláusulas de no competencia post-contractual, contribuye a la estabilidad de la mano de obra?	26,30	125,102	,995	,999
3. ¿Está de acuerdo que en las Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de la organización con respecto a la competencia?	26,29	124,774	,995	,999
4. ¿Se debe compensar al trabajador con dar suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador?	26,29	124,726	,996	,999
5. ¿Es importante que existan criterios de proporcionalidad en las Cláusulas de no competencia post-contractual para el trabajador y empleador?	26,28	125,150	,989	,999

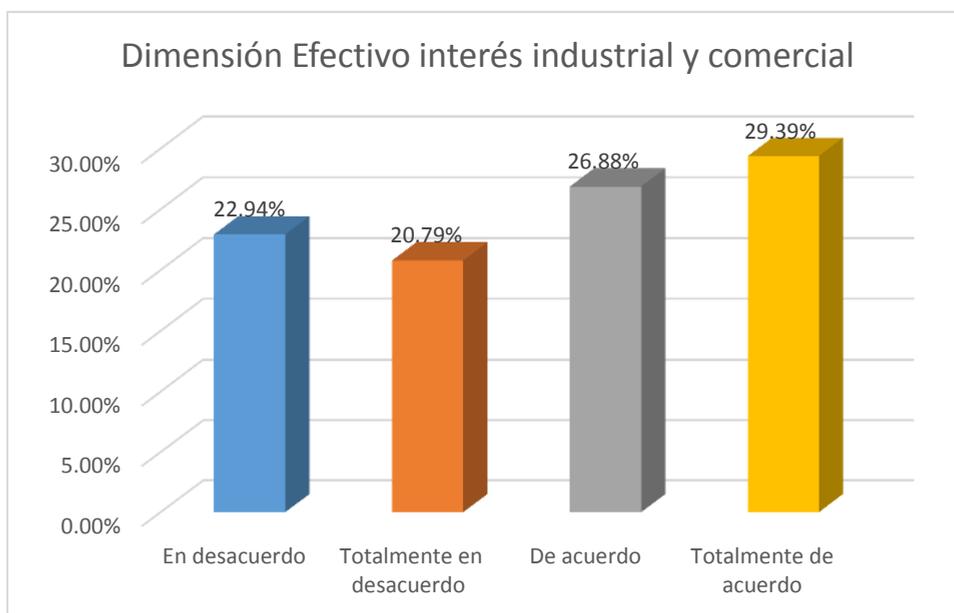
6. ¿Está de acuerdo que las Cláusulas de no competencia post-contractual, permiten establecer la prohibición de la competencia ilícita?	26,31	124,913	,995	,999
7. ¿Se debe seleccionar el trabajador exclusivo para las Cláusulas de no competencia post-contractual?	26,28	125,153	,994	,999
8. ¿Es posible suscribir pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación con trabajador no claves en la empresa?	26,30	124,910	,996	,999
9. ¿Son los trabajadores de confianza y de dirección que deben suscribir Cláusulas de no competencia post-contractual?	26,28	125,229	,992	,999
10. ¿Para los pactos de no competencia post-contractuales, es necesario que concurren tres factores: "(i) la existencia de un efectivo interés industrial del empresario; (ii) la satisfacción de una adecuada compensación económica; y, (iii) la limitación	26,32	124,900	,996	,999
11. ¿Es muy importante el tiempo de servicio, cargo y tipo de información confiada para la proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios?	26,29	125,105	,996	,999

En la tabla 1 Confiabilidad de todo el instrumento es evidente que el Alfa de Cronbach basado en los elementos tipificados se ubica en el 99.9%, encontrándose en el nivel de muy buena a excelente; lo que significa que todas las interrogantes del instrumentos de recojo de información guardan relación interna y alta homogeneidad entre ellas y entre las variables porque tienen un mismo objetivo.

**Tabla 2: Dimensión Efectivo interés industrial y comercial**

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
En desacuerdo	64	22.94%
Totalmente en desacuerdo	58	20.79%
De acuerdo	75	26.88%
Totalmente de acuerdo	82	29.39%
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: Elaboración propia.*



**Figura 1: Dimensión Efectivo interés industrial y comercial**

*Fuente: Elaboración propia.*

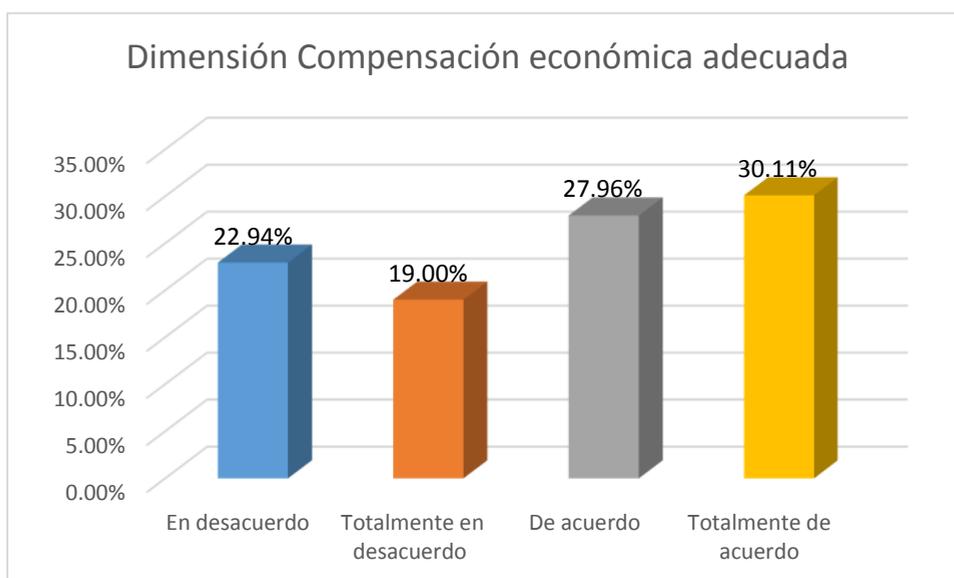
**Interpretación:**

Del total de encuestados en la Dimensión Efectivo interés industrial y comercial: El 22.94% está En desacuerdo, el 20.79% está Totalmente en desacuerdo, el 26.88% De acuerdo y el 29.39% Totalmente de acuerdo. En resumen el 56.27% es decir la mayoría está de acuerdo.

**Tabla 3: Dimensión Compensación económica adecuada**

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
En desacuerdo	64	22.94%
Totalmente en desacuerdo	53	19.00%
De acuerdo	78	27.96%
Totalmente de acuerdo	84	30.11%
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: Elaboración propia.*



**Figura 2: Dimensión Compensación económica adecuada**

*Fuente: Elaboración propia.*

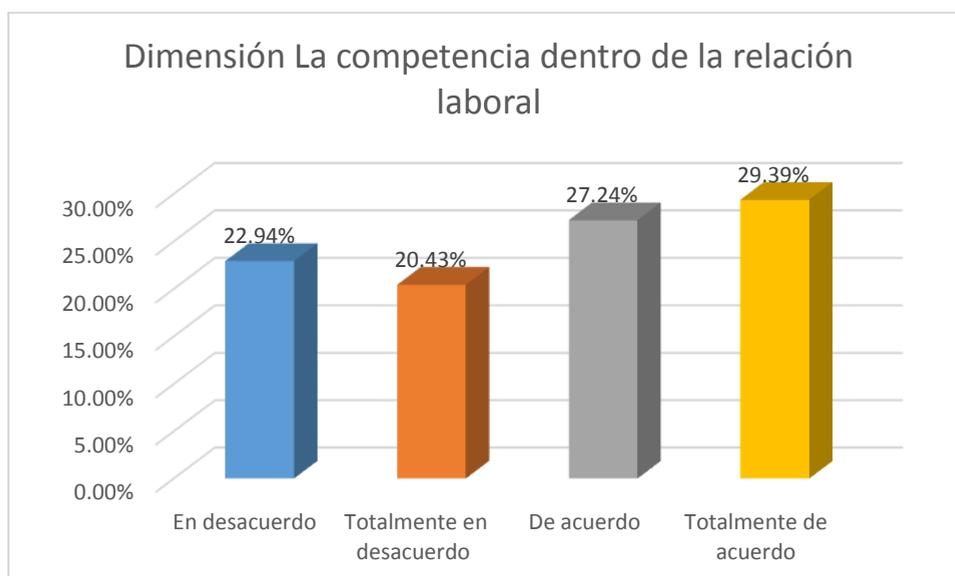
**Interpretación:**

Del total de encuestados en la Dimensión Compensación económica adecuada, El 22.94% está En desacuerdo, el 19.00% está Totalmente en desacuerdo, el 27.96% está De acuerdo y el 30.11% Totalmente de acuerdo. En resumen el 58.07% es decir la mayoría está de acuerdo.

**Tabla 4: Dimensión La competencia dentro de la relación laboral**

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
En desacuerdo	64	22.94%
Totalmente en desacuerdo	57	20.43%
De acuerdo	76	27.24%
Totalmente de acuerdo	82	29.39%
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: Elaboración propia.*



**Figura 3: Dimensión La competencia dentro de la relación laboral**

*Fuente: Elaboración propia.*

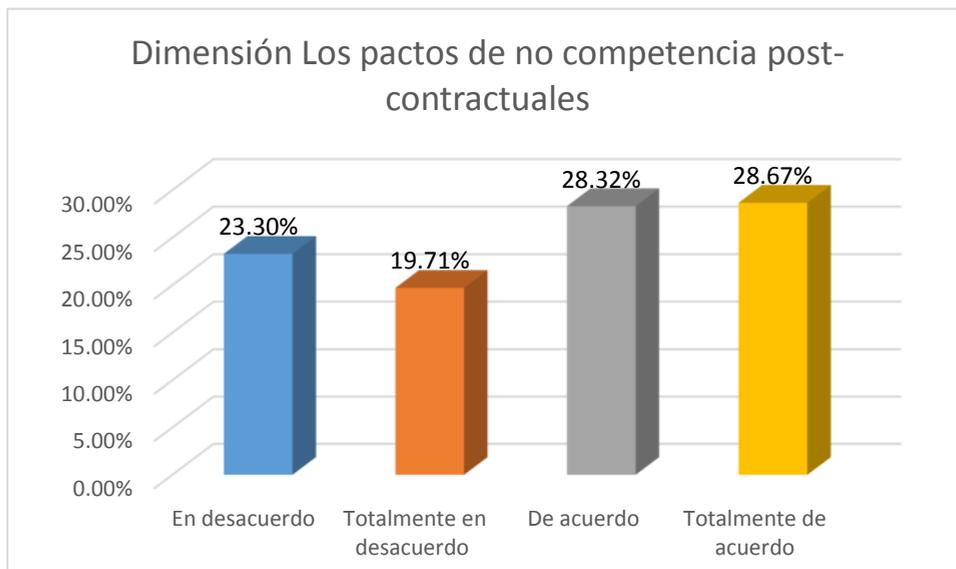
**Interpretación:**

Del total de encuestados en la Dimensión La competencia dentro de la relación laboral: El 22.94% está En desacuerdo, el 20.43% está Totalmente en desacuerdo, el 27.24% está De acuerdo y el 29.39% está Totalmente de acuerdo. En resumen el 56.63% es decir la mayoría está de acuerdo.

**Tabla 5: Dimensión Los pactos de no competencia post-contractuales**

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
En desacuerdo	65	23.30%
Totalmente en desacuerdo	55	19.71%
De acuerdo	79	28.32%
Totalmente de acuerdo	80	28.67%
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: Elaboración propia.*



**Figura 4: Dimensión Los pactos de no competencia post-contractuales**

*Fuente: Elaboración propia.*

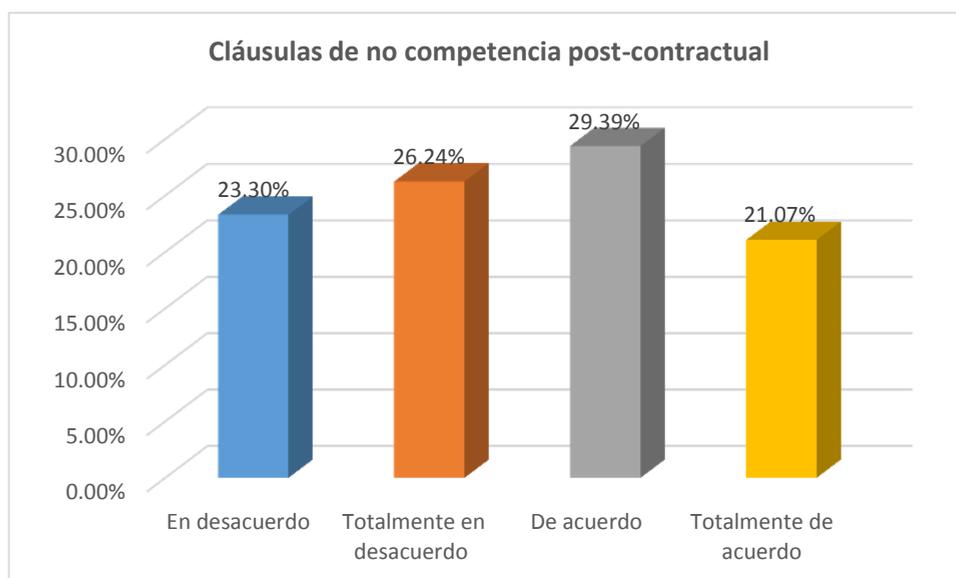
**Interpretación:**

Del total de encuestados en la Dimensión Los pactos de no competencia post-contractuales: El 23.30% está En desacuerdo, el 19.71% está Totalmente en desacuerdo, el 28.32% está De acuerdo y el 28.67% está Totalmente de acuerdo. En resumen el 57% es decir la mayoría está de acuerdo.

**Tabla 6: Cláusulas de no competencia post-contractual**

	Frecuencia	%
En desacuerdo	65	23.30%
Totalmente en desacuerdo	76	26.24%
De acuerdo	82	29.39%
Totalmente de acuerdo	56	21.07%
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 5: Cláusulas de no competencia post-contractual**

Fuente: Elaboración propia.

**Interpretación:** Del total de encuestados, El 23.30% está En desacuerdo, el 26.24% Totalmente en desacuerdo, el 29.39% De acuerdo y el 21.07% Totalmente de acuerdo. En resumen el 50.46% es decir la mayoría está de acuerdo que existan las Cláusulas de no competencia post-contractual.

Asimismo es importante recalcar que el Decreto Legislativo 728 en su Artículo 3º, el contorno de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En sus 8 capítulos no estipula, registra o regula las Cláusulas de no competencia post-contractual, lo

que significa que las empresas están corriendo el riesgo de perder su información privilegiada que tanto esfuerzo le ha costado tener. Por consiguiente se crea una injusta competencia comercial en el mercado.

# **IV. DISCUSIÓN**

#### IV. DISCUSIÓN

**Dimensión Efectivo interés industrial y comercial:** Fernández (2010) indica que el empresario debe poner en salvaguarda su información privilegiada y evitar así que sus competidores la conozcan. Esto se contrasta con los resultados de la figura 1. Del total de encuestados, el 22.94% está En desacuerdo, el 20.79% está Totalmente en desacuerdo, el 26.88% De acuerdo y el 29.39% Totalmente de acuerdo. En resumen la mayoría está de acuerdo en que el empresario o la organización deben evitar que sus mayores o cercanos competidores tengan o sepan información privilegiada de sus operaciones, estrategias entre otros.

**Dimensión Compensación económica adecuada:** Así como el empresario vela por sus intereses, pues el trabajador también tiene que tener un reconocimiento, en otras palabras debe existir el criterio de proporcionalidad, en donde la empresa o la organización debe dar una suma de dinero al trabajador por la limitación para trabajar en otra empresa del mismo rubro por un determinado periodo (Fernández, 2010), esto se contrasta con los resultados de la Figura 2. Del total de los encuestados, el 22.94% está En desacuerdo, el 19.00% está Totalmente en desacuerdo, el 27.96% está De acuerdo y el 30.11% Totalmente de acuerdo. En resumen la mayoría está de acuerdo, cuán importante es aplicar el criterio de la proporcionalidad, de esta manera se ejerce o imparte justicia, tanto para el empresario como para el empleado.

**Dimensión La competencia dentro de la relación laboral:** Del total de encuestados en la Dimensión La competencia dentro de la relación laboral: El 22.94% está En desacuerdo, el 20.43% está Totalmente en desacuerdo, el 27.24% está De acuerdo y el 29.39% está Totalmente de acuerdo. En resumen el 56.63% es decir la mayoría está de acuerdo.

**Dimensión Los pactos de no competencia post-contractuales:** De acuerdo a Quiñones (2010) “El sustento de los pactos de no competencia deben ser estrictamente redactadas solo aquella competencia que resulte lícita”, esto se contrasta con los resultados de la Figura 3. Del total de

encuestados, el 23.30% está En desacuerdo, el 19.71% está Totalmente en desacuerdo, el 28.32% está De acuerdo y el 28.67% está Totalmente de acuerdo. En resumen el 57% es decir la mayoría está de acuerdo. Asimismo es importante recalcar que la legislación peruana no prohíbe la competencia entre el empresario y el empleado.

## V. CONCLUSIONES

1. Se realizó el diagnóstico del estado actual de las cláusulas de no competencia post-contractual en la legislación laboral empresarial, de acuerdo a los resultados estadísticos la mayoría indica que está de acuerdo que existan las Cláusulas de no competencia post-contractual, asimismo se analizó el D.L. 728 y en sus 8 capítulos no se encuentra regulado la figura jurídica mencionada líneas arriba. En resumen se está afectando un activo importante para la empresa como es la información privilegiada, lo que genera una injusta competencia comercial en el mercado. (Ver Fig. 5)
2. Se logró Identificar las figuras jurídicas influyentes en las cláusulas de no competencia post-contractual en la legislación laboral empresarial, siendo las siguientes: Efectivo interés industrial y comercial, compensación económica adecuada, la competencia dentro de la relación laboral y los pactos de no competencia post-contractuales, si se regula estas figuras jurídicas se estaría aplicando el principio de proporcionalidad y razonabilidad tanto para el empleador y el trabajador. (Ver Tabla 1)
3. Se diseñó un Proyecto de Ley como estrategia jurídica que generará las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial, esta implementación se realiza en el D.L. N° 728 en su CAPITULO VI - De los Trabajadores de Dirección y de Confianza, aumentando los siguientes artículos Artículo 86. Efectivo interés industrial y comercial, Artículo 87. Compensación económica adecuada. Artículo 88. La competencia dentro de la relación laboral y Artículo 89. Los pactos de no competencia post-contractuales.
4. En cuanto a los resultados estimados que genere la implantación de un Proyecto de Ley de cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial, sería evitar que exista una competencia desleal entre empleadores; así mismo estaríamos

protegiendo los derechos del trabajador y el interés industrial y comercial de las empresas; existiendo predictibilidad en cada caso.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Debido a la ausencia de reglamento de las cláusulas de no competencia post-contractual en la legislación comercial, en el D.L. 728, es de imperiosa necesidad establecer o proponer un Proyecto de Ley para su implementación, para que de esta manera se pueda tener un mercado competitivo, transparente y asegurar los derechos del trabajador y del empresario o empleador.
2. Es importante analizar algunas figuras más que no se han contemplado en esta investigación, en ese sentido se recomienda al Poder Legislativo hacer un análisis de algunas figuras jurídicas no contempladas en esta propuesta de Ley. Para que la norma sea más justa y transparente para todos.
3. Llevar a cabo el Proyecto de Ley porque permitirá establecer los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores con respecto a las cláusulas de no competencia post-contractual en la legislación laboral comercial, mediante el principio de proporcionalidad.

## VII. PROPUESTA

### 1. Síntesis de la necesidad identificada

Síntesis de la necesidad identificada en Y, a partir de los resultados. Al fundamentar: datos precisos citando tablas y figuras.

Dimensiones	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Fuente
Dimensión Efectivo interés industrial y comercial	22.94%	20.79%	26.88%	29.39%	Fg.1
Dimensión Compensación económica adecuada	22.94%	19.00%	27.96%	30.11%	Fg.2
Dimensión La competencia dentro de la relación laboral	22.94%	20.43%	27.24%	29.39%	Fg.3
Dimensión Los pactos de no competencia post-contractuales	23.30%	19.71%	28.32%	28.32%	Fg.4
Promedio	23.06%	19.98%	27.60%	29.30%	
En desacuerdo	43.04%				
De acuerdo	56.90%				

Análisis: En resumen la mayoría indica que deben existir las Cláusulas de no competencia post-contractual (56.90%), en los contratos laborales, para poder asegurar la información de la organización contra sus competidores más cercanos y al mismo tiempo establecer reglas de juego claras en el ámbito comercial.

## **2. Objetivos**

### **General.**

Proponer Cláusulas de no competencia post-contractual, en los contratos laborales.

### **Específicos.**

Determinar una Compensación económica adecuada para el trabajador sujetos a Cláusulas de no competencia post-contractual.

Identificar la competencia dentro de la relación laboral.

Determinar los mecanismos o alternativas para los pactos de no competencia post-contractuales.

## **3. Marco legal**

Proyecto de Ley: artículo 107º de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76º del Reglamento del Congreso.

### **Texto Único Ordenado Del D. LEG. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. Nº 003-97-TR**

**Artículo 1º.-** Son objetivos de la presente Ley: a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;

b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;

c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,

d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

**Artículo 3º.-** El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

4. Detalles de la propuesta.

Tabla 1. Detalles de la propuesta

VD. Cláusulas de no competencia post-contractual  VI. Estrategias jurídica proyecto de ley		<b>Efectivo interés industrial y comercial</b>			<b>Compensación económica adecuada</b>		<b>La competencia dentro de la relación laboral</b>		<b>Los pactos de no competencia post-contractuales</b>	
		Protección de clientes y proveedores	Estabilidad mano de obra	Información y la formación del trabajador a cargo de la empresa	Obligación de dar una suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador	Criterios de proporcionalidad	La competencia dentro de la relación laboral	Personal con el cuál es posible suscribir pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación	Requisitos de validez de los convenios post contractuales	La proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios
<b>Técnica legislativa material</b>	Investigación y análisis previos	<b>R1</b>								
	Ley para solventar esta situación		<b>R2</b>	<b>R3</b>	<b>R5</b>	<b>R6</b>	<b>R7</b>	<b>R9</b>	<b>R10</b>	<b>R12</b>
<b>Técnica legislativa formal</b>	Vertiente jurídica						<b>R8</b>			
	Vertiente lingüística			<b>R4</b>					<b>R11</b>	

R1.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de Protección de clientes y proveedores con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? Protección de clientes y proveedores.

Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de los clientes y proveedores de una empresa.

R2.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de Estabilidad mano de obra con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? Protección de clientes y proveedores.

Cláusulas de no competencia post-contractual, contribuye a la estabilidad de la mano de obra.

R3.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de Información y la formación del trabajador a cargo de la empresa con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? Protección de clientes y proveedores.

Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de la organización con respecto a la competencia.

R4.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de Información y la formación del trabajador a cargo de la empresa con el propósito de afianzar la técnica legislativa formal.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? Información y la formación del trabajador a cargo de la empresa.

Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de la organización con respecto a la competencia.

R5.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de Obligación de dar una suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? Obligación de dar una suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador.

Compensar al trabajador con dar suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador.

R6.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de Criterios de proporcionalidad con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? Criterios de proporcionalidad.

Cláusulas de no competencia post-contractual para el trabajador y empleador.

R7.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de La competencia dentro de la relación laboral con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? La competencia dentro de la relación laboral.

Cláusulas de no competencia post-contractual, permiten establecer la prohibición de la competencia ilícita.

R8.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de La competencia dentro de la relación laboral con el propósito de afianzar la técnica legislativa formal.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? La competencia dentro de la relación laboral.

Seleccionar el trabajador exclusivo para las Cláusulas de no competencia post-contractual.

R9.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de Personal con el cuál es posible suscribir pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? Personal con el cuál es posible suscribir pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación.

Pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación con trabajador no claves en la empresa.

R10.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de Requisitos de validez de los convenios post contractuales con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? Requisitos de validez de los convenios post contractuales.

Pactos de no competencia post-contractuales.

R11.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de Requisitos de validez de los convenios post contractuales con el propósito de afianzar la técnica legislativa formal.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? Requisitos de validez de los convenios post contractuales.

Para los pactos de no competencia post-contractuales, es necesario que concurren tres factores: “(i) la existencia de un efectivo interés industrial del empresario; (ii) la satisfacción de una adecuada compensación económica; y, (iii) la limitación temporal de la prohibición de competencia post-contractual”.

R12.- **Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial** en materia de La proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios con el propósito de afianzar la técnica legislativa formal.

FI: ¿Cuáles son los factores influyentes? La proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios.

El tiempo de servicio, cargo y tipo de información confiada para la proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios.

## 5. PLAN DE ACTIVIDADES.-

N°	ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	META	PERÍODO	FUNDAMENTACION	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
1	determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Protección de clientes y proveedores	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa material	Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de los clientes y proveedores de una empresa	Reglamentar las Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de los clientes y proveedores de una empresa	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso
2	determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Estabilidad mano de obra	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa material	Cláusulas de no competencia post-contractual, contribuye a la estabilidad de la mano de obra	Reglamentar las Cláusulas de no competencia post-contractual, contribuye a la estabilidad de la mano de obra	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso
3	determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Información y la formación del trabajador a cargo de la empresa	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa material	Cláusulas de no competencia post-contractual, Se debe proteger la confidencialidad de la organización con respecto a la competencia	Reglamentar las Cláusulas de no competencia post-contractual, Se debe proteger la confidencialidad de la organización con respecto a la competencia	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso
4	determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Información y la formación del trabajador a cargo de la empresa	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa formal	Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de la organización con respecto a la competencia	Reglamentar las Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de la organización con respecto a la competencia	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso
5	determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Obligación de dar	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa material	Compensar al trabajador con dar suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador	Reglamentar las Compensar al trabajador con dar suma de dinero por la limitación al	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso

	una suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador			derecho del trabajador		Congreso.		
6	determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Obligación de dar una suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa material	Cláusulas de no competencia post-contractual para el trabajador y empleador	Reglamentar las Cláusulas de no competencia post-contractual para el trabajador y empleador	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso
7	determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Criterios de proporcionalidad	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.	Cláusulas de no competencia post-contractual, permiten establecer la prohibición de la competencia ilícita	Reglamentar las Cláusulas de no competencia post-contractual, permiten establecer la prohibición de la competencia ilícita	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso
8	Permite determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de La competencia dentro de la relación laboral	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa formal.	Seleccionar el trabajador exclusivo para las Cláusulas de no competencia post-contractual	Reglamentar las Seleccionar el trabajador exclusivo para las Cláusulas de no competencia post-contractual	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso
9	Determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Personal con el cuál es posible suscribir pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.	Pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación con trabajador no claves en la empresa	Reglamentar las Pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación con trabajador no claves en la empresa	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso
10	Determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Requisitos de validez de los convenios post contractuales	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa material.	pactos de no competencia post-contractuales	Reglamentar las pactos de no competencia post-contractuales	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso
11	<b>determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial en materia de Requisitos de</b>	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa formal.	Pactos de no competencia post-contractuales	Reglamentar las Pactos de no competencia post-contractuales	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso

	validez de los convenios post contractuales					Congreso.		
12	<b>determinar cuáles son los requerimientos para implementar la legislación sobre Efectivo interés industrial y comercial</b> en materia de La proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios	Con el propósito de afianzar la técnica legislativa formal.	El tiempo de servicio, cargo y tipo de información confiada para la proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios.	Reglamentar las El tiempo de servicio, cargo y tipo de información confiada para la proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios.	1 año	Proyecto de Ley: artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso.	Blanca Lizbeth Carrasco Delgado	Presupuestado por el congreso

## VII. REFERENCIAS

- Arce, O. E. (15 de Junio de 2008). *Derecho Individual del Trabajo. Desafíos y deficiencias*. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12178-48453-1-PB%20(14).pdf
- Artículo 25. (20 de Octubre de 2007). *Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12178-48453-1-PB%20(9).pdf
- Banda, V. G. (2016). *ANÁLISIS DE LA NULIDAD DE CLÁUSULAS DE NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL EN MATERIA LABORAL*. LIMA: PUCP.
- CASO SILVA CARVACHO CON ADICORP NEOTEC LIMITADA, ROL N° 3985-2017 (CORTE SUPREMA DE CHILE 12 de ENERO de 2017).
- Derecho & Perspectiva. (22 de MARZO de 2016). *TRABAJADOR Y EMPRESA: ¿PACTO DE NO COMPETENCIA POSTCONTRACTUAL?* Obtenido de <http://derechoyperspectiva.es/trabajador-y-empresa-pacto-de-no-competencia-postcontractual/>
- Herrero, A. S. (10 de JUNIO de 2016). *SCIELO*. Obtenido de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122014000200004#n82](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000200004#n82)
- López. (Febrero de 2014). *Actividades educativas*. Recuperado el 31 de Enero de 2015, de *Actividades educativas*: [ctaactividades.blogspot.com/2014\\_08\\_01archive.html](http://ctaactividades.blogspot.com/2014_08_01archive.html)
- Muñoz & Habba. (2014 de mayo de 2017). *Manual de Técnica Legislativa para la elaboración de Proyecto de Ley*. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2\\_uibd.nsf/C83F1AFE385F6EC705257736007C270B/\\$FILE/manual\\_tecnica\\_legislativa\\_costa\\_rica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/C83F1AFE385F6EC705257736007C270B/$FILE/manual_tecnica_legislativa_costa_rica.pdf)
- Muñoz, H. A., & Habba, E. P. (15 de enero de 2015). *Elementos de la Técnica Legislativa, Legislativa: Centro para la Democracia Asamblea*. Obtenido de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2\\_uibd.nsf/C83F1AFE385F6EC705257736007C270B/\\$FILE/manual\\_tecnica\\_legislativa\\_costa\\_rica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/C83F1AFE385F6EC705257736007C270B/$FILE/manual_tecnica_legislativa_costa_rica.pdf)

NAVARRO, A. V. (25 de MAYO de 2016). *LEGAL TODAY*. Obtenido de Ojo a los pactos de no competencia postcontractual:  
<http://www.legaltoday.com/actualidad/noticias/ojo-a-los-pactos-de-no-competencia-postcontractual>

PERALTA, D. M. (2016). *Prohibiciones a la competencia del trabajador*. MADRID: UNIVERSIDAD COPLUTENSE.

Quiñonez, I. S. (16 de Junio de 2007). *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y dercho fundamental en el Perú*. Obtenido de  
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12178-48453-1-PB%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12178-48453-1-PB%20(9).pdf)

Rodríguez, R. (16 de mayo de 2001). *Técnica Legislativa en Centroamérica y República Dominicana*. Obtenido de  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2\\_uibd.nsf/C83F1AFE385F6EC705257736007C270B/\\$FILE/manual\\_tecnica\\_legislativa\\_costa\\_rica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/C83F1AFE385F6EC705257736007C270B/$FILE/manual_tecnica_legislativa_costa_rica.pdf)

Rojas, R. G. (2 de Octubre de 1991). *La Libertad de Expresión del trabajador*. . Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12178-48453-1-PB%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12178-48453-1-PB%20(9).pdf)

SANAHUJA MIRANDA ABOGADOS. (29 de NOVIEMBRE de 2016). *Los pactos de no competencia post contractual en los contratos de trabajo*. Obtenido de <http://www.sanahuja-miranda.com/es/blog/los-pactos-de-no-competencia-post-contractual-en-los-contratos-de-trabajo>

Sentencia de TSJ La Rioja . (2 de Septiembre de 2005). *Social*. Obtenido de <https://tsj.vlex.es/vid/suplicacion-relacion-laboral-principio-buena-20978639>

Zegara, A. (2 de Junio de 2010). *Convenios Post Contractuales*. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12178-48453-1-PB%20\(14\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/12178-48453-1-PB%20(14).pdf)

## ANEXOS

- ✓ Instrumentos

### Anexo N°01: Guía de Encuesta

Dirigida a los operadores del derecho para conocer las condiciones necesarias que deben generar las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.

Importante: Marque con un aspa (x) el casillero que considera conveniente de acuerdo a la categoría descrita a continuación:

- 1 En desacuerdo
- 2 Totalmente en desacuerdo
- 3 De acuerdo
- 4 Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	CATEGORÍA			
	1	2	3	4
<b>Dimensión Efectivo interés industrial y comercial</b>				
1. ¿Está de acuerdo que en las Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de los clientes y proveedores de una empresa?				
2. ¿Está de acuerdo que en las Cláusulas de no competencia post-contractual, contribuye a la estabilidad de la mano de obra?				
3. ¿Está de acuerdo que en las Cláusulas de no competencia post-contractual, se debe proteger la confidencialidad de la organización con respecto a la competencia?				
<b>Dimensión Compensación económica adecuada</b>				
4. ¿Se debe compensar al trabajador con dar suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador?				
5. ¿Es importante que existan criterios de proporcionalidad en las Cláusulas de no competencia post-contractual para el trabajador y empleador?				
<b>Dimensión La competencia dentro de la relación laboral</b>				
6. ¿Está de acuerdo que las Cláusulas de no competencia post-contractual, permiten establecer la prohibición de la competencia ilícita?				
7. ¿Se debe seleccionar el trabajador exclusivo para las Cláusulas de no competencia post-contractual?				
8. ¿Es posible suscribir pactos de no competencia y el periodo de duración de la limitación con trabajador no claves en la empresa?				
9. ¿Son los trabajadores de confianza y de dirección que deben suscribir Cláusulas de no competencia post-contractual?				
<b>Dimensión Los pactos de no competencia post-contractuales</b>				
10. ¿Para los pactos de no competencia post-contractuales, es necesario que concurren tres factores: "(i) la existencia de un efectivo interés industrial del empresario; (ii) la satisfacción de una adecuada compensación económica; y, (iii) la limitación temporal de la prohibición de competencia post-contractual"?				
11. ¿Es muy importante el tiempo de servicio, cargo y tipo de información confiada para la proporcionalidad a través de las características particulares de la prestación de servicios?				

## Anexo N°02: Validación de los instrumentos

### ANEXO 02.- Ficha de evaluación por juicio de experto

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

##### DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- Apellidos RUBÍÑOS MONTERO  
Nombres JORGE ARMANDO
- Profesión INGENIERO INDUSTRIAL - UNJ
- Grado académico MAGISTER - CENTRUM
- Actividad laboral actual GERENTE ARELLANO HKT

##### INDICACIONES AL EXPERTO.

En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1	2	3	4	5
Ninguno	Poco	Regular	Alto	Muy alto

1. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	X		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		



Firma del entrevistado

**Estimado(a) experto(a):**

El instrumento de recolección de datos a validar es un Cuestionario, cuyo objetivo es recolectar información sobre las condiciones necesarias que deben generar las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.

Con el objetivo de corroborar la validación del instrumento de recolección de datos, por favor le pedimos responda a las siguientes interrogantes:

1. ¿Considera pertinente la aplicación de este cuestionario para el objetivo que se menciona?

Es pertinente:  Poco pertinente:  No es pertinente:

Por favor, indique las razones:

Explica adecuadamente las hipótesis

2. ¿Considera que el cuestionario formula las preguntas suficientes para obtener información precisa?

Son suficientes:  Insuficientes:

Por favor, indique las razones:

Explica cada dimensión

3. ¿Considera que las preguntas están adecuadamente formuladas de manera tal que el entrevistado no tenga dudas en la elección y/o redacción de sus respuestas?

Son adecuadas:  Poco adecuadas:  Inadecuadas:

Por favor, indique las razones:

son claras

Califique las preguntas según un criterio de precisión y relevancia para el objetivo del instrumento de recolección de datos.

Pregunta	Precisión			Relevancia			Sugerencias
	Muy precisa	Poco precisa	No es precisa	Muy relevante	Poco Relevante	Irrelevante	
1.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
2.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
3.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
4.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
5.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
6.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
7.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
8.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
9.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
10.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
11.	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			

4. ¿Qué sugerencias haría Ud. para mejorar el instrumento de recolección de datos?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Le agradecemos por su colaboración.

Fecha de evaluación:



Firma del Experto

### Anexo N°03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: “VALIDEZ DE LAS CLAUSULAS DE NO COMPETENCIA POST – CONTRACTUAL EN EL DERECHO LABORAL EMPRESARIAL PERUANO”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
¿Cómo generar las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial?	<p><b>General</b> Proponer una estrategia jurídica que genere las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.</p> <p><b>Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnosticar el estado actual de las cláusulas de no competencia post-contractual en la legislación comercial.</li> <li>2. Identificar las figuras jurídicas influyentes en las cláusulas de no competencia post-contractual en la legislación comercial.</li> <li>3. Diseñar un Proyecto de Ley como estrategia jurídica que genere las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.</li> <li>4. Estimar los resultados que genere la implantación de un Proyecto de Ley de cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.</li> </ol>	La implementación de una estrategia jurídica como el Proyecto de Ley, contribuirá generar las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.	<p><b>V.I.</b> Estrategia Jurídica: Proyecto de Ley</p> <p><b>V.D</b> Cláusulas de no competencia post-contractual</p>	<p>No experimental</p> <p>Población: operadores del derecho: docentes, abogados, fiscales y jueces</p>	<p>Encuesta</p> <p>Encuesta</p> <p>Análisis documental</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Cuestionario</p> <p>Ficha de Análisis documental</p>

Diseñar un Proyecto de Ley como estrategia jurídica que genere las condiciones necesarias para que las cláusulas de no competencia post-contractual sean válidas en el derecho laboral empresarial.

## PROYECTO DE LEY



### Proyecto de Ley

#### **Ley que implementa D.L. N° 728 en su CAPITULO VI - De los Trabajadores de Dirección y de Confianza**

La ciudadana y abogada Blanca Lizbeth Carrasco Delgado, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa, que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 76° del Reglamento del Congreso presenta la siguiente propuesta legislativa.

**Artículo único:** Implementarse los artículos con los siguientes textos:

Artículo 86. Efectivo interés industrial y comercial,

Tener en cuenta el Efectivo interés industrial y comercial, como un requisito imprescindible para la existencia y vigencia del contrato laboral, por lo expuesto el trabajador se compromete a guardar reserva y/o no divulgar la información privilegiada que le confía la organización o la empresa con agentes externos, durante su permanencia en el cargo que se le confía, asimismo el trabajador se abstiene de laboral por un lapso de dos años en cualquier empresa del mismo rubro a la que perteneció.

Artículo 87. Compensación económica adecuada.

Tener en cuenta la Compensación económica adecuada, como un requisito imprescindible para la existencia y vigencia del contrato laboral, es decir la empresa está en la obligación de dar suma de dinero por la limitación al derecho del trabajador de guardar la reserva de la información privilegiada y la abstención de dos años de trabajar en una empresa del mismo rubro, la compensación de económica abarca el pago de 2 años de sueldo exigidos en el artículo anterior. De esta manera se genera entre la empresa y el trabajador el principio de proporcionalidad de manera justa y equitativa.

Artículo 88. La competencia dentro de la relación laboral

Tener en cuenta La competencia dentro de la relación laboral como un requisito imprescindible para la existencia y vigencia del contrato laboral, El trabajador hace un pacto con la empresa o su empleador no laborar en empresas competidoras por un lapso de dos años.

Artículo 89. Los pactos de no competencia post-contractuales.

El presente artículo solo es aplicable para los trabajadores cuyos cargos son netamente de Dirección y/o Confianza, quedando claro que las cláusulas de no competencia post-contractuales no es aplicable para los contratos laborales sujetos a modalidad.

Blanca Lizbeth Carrasco Delgado

DNI 45148075

Abogado

**Exposición de motivos de la Ley que modifica el artículo 1 del Código de Protección y Defensa del Consumidor**

Actualmente se ve con mucha frecuencia que los trabajadores de una empresa deciden iniciar un negocio propio o laborar en una empresa de la competencia donde le ofrezcan mayores beneficios; estos trabajadores se llevan conocimientos técnicos y comerciales específicos del giro del negocio, lo que podríamos decir el KnowHow de la empresa.

Es así que para que se pueda proteger el interés empresarial, evitando que se genere esa ventaja competitiva por parte del ex trabajador existen los pactos de no competencia post contractual; que muchas veces es mal entendida, creyéndose que es una afectación a los derechos constitucionales del trabajador, por ejemplo “la libertad de trabajado”.

Pero ¿Qué es un pacto de no competencia post contractual?, es un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador o ex trabajador (depende de cuando se celebre este pacto), donde se limita la libertad de trabajo, por un

tiempo específico, con una compensación económica acorde a cada situación, con la finalidad de salvaguardar el derecho de empresa ante posibles actividades competitivas por parte del ex trabajador por los conocimientos adquiridos. (DE VAL TENA, 2016).

En el ámbito internacional se han encontrado algunos antecedentes normativos y pronunciamientos judiciales referidos a la regulación específica de estas cláusulas en sus referidos países; sin embargo no se realiza un desarrollo de manera sistemático y mucho menos desarrollan directrices que debemos aplicar en la casuística en general.

**España:** En este país si se encuentra regulado este Pacto, el cual entra a tallar luego de extinguido el contrato laboral; pero para que este sea válido es necesario que cumpla los siguientes requisitos: a) Plazo determinado, b) Un efectivo interés industrial o comercial en el pacto, c) Una compensación económica adecuada (De Val Tena, 2014)

**Italia:** La cláusula de no competencia post contractual se encuentra regulada en el Código Civil Italiano, en su artículo N° 2125, donde se establece que para que el pacto será válido si cumple con los siguientes requisitos: a) Constar por escrito, b) Contemplar una compensación, c) Limitado en el objeto, tiempo y lugar. (Carbonel, 2014)

**Francia:** Esta cláusula no se encuentra regulada en el Código del Trabajo Francés; sin embargo la jurisprudencia ha fijado ciertos criterios a tener en cuenta: a) Interés legítimo de la empresa, b) Limitada en el tiempo y en el espacio, c) Contemplar una compensación económica.

**Argentina:** El la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina titulado en su artículo 88, indica que el trabajador no debe efectuar negocios que atenten el interés del empleador, salvo autorización. (Aliaga, 2008).

**Brasil:** En la legislación laboral de este país no se encuentra regulado este pacto; sin embargo cuando sucede este tipo de casos recurren al derecho comparado, admitiéndolo como válidas estas cláusulas. (Torres, 2011).

El uso de Cláusulas de No Competencia Post-Contractual en materia laboral, actualmente no está regulado en la legislación peruana y tampoco existe jurisprudencia vinculante que fije directrices para resolver estos casos, por lo cual el Juez al no tener una guía podría producirse un abuso en el derecho tanto como para el trabajador o el empleador.

La doctrina no se ha encargado de hacer una análisis exhaustivos sobre el tema; y a nivel jurisprudencial tenemos unos pocos pronunciamientos del Tribunal Constitucional en materia de proporcionalidad y razonabilidad los cuáles serán en descrito líneas abajo de este proyecto.

### **ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

El proyecto de Ley no origina costo alguno al desarrollo de la tesis, sin embargo si al erario nacional, cuyo presupuesto lo estima el Poder Legislativo. Asimismo contribuirá a la defensa y derechos de los trabajadores y empresas y/o empleador y aun sistema comercial de mercado justo y transparente.