

SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS PACTOS DE NO COMPETENCIA POSCONTRACTUAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO¹

Renzo Salvador Florián
Facultad de Derecho PUCP

Categoría estudiantes

Atendiendo a la práctica jurídica cotidiana de estipular cláusulas de no competencia poscontractual en los contratos laborales, este texto busca analizar la constitucionalidad de su incorporación y uso como medida limitativa de la libertad de trabajo. Para ello, a partir de una revisión histórica de la doctrina clásica del *derecho del trabajo*, se busca rescatar ciertos elementos de juicio que fueron propuestos en su momento para evaluar estas estipulaciones. Luego se postula la aplicación del test de proporcionalidad como herramienta que permita conciliar los intereses económicos del empleador con el derecho fundamental a la libertad de trabajo.

I. Introducción: una vieja libertad olvidada

La organización de las relaciones laborales durante el período de la Colonia, e incluso durante largo tiempo en nuestra historia republicana, estuvo marcada por una fuerte restricción a la libertad de trabajo. Así, pese a que desde la Constitución de 1823 se empezó, simultáneamente, a proscribir el trabajo esclavo y a reconocer la libertad de trabajo, industria y comercio (Quiñones, 2007, p. 39), dichos mandatos fueron abiertamente incumplidos. Bien sea a través de sistemas de producción semifeudales, o mediante modalidades contractuales de semiesclavitud, la libertad de trabajo fue un privilegio. Flores Galindo, por ejemplo, sostiene que en las minas de Cerro de Pasco, durante 1900 y 1930, uno de los factores que permitió mantener la fuerza de trabajo requerida fue el sistema de enganche² —el cual imposibilitaba la renuncia del trabajador por las deudas contraídas con su empleador— (Flores, 1993, p. 46). De ahí que Tom Brass afirme que sistemas como el mencionado involucraron no solo un reclutamiento involuntario, sino malas condiciones de trabajo, violencia, salarios ínfimos, etcétera (Brass, 1999, p. 49).

1 A la memoria de Sofía Valenzuela Márquez y Remigio Salvador Villanueva, quienes dedicaron su vida entera a darle todo, todo, a sus hijos, y a los hijos de sus hijos.

Para Alicia Herrera y Ramiro Florián, quienes, pese a la distancia, están siempre conmigo.

2 Debe resaltarse, además, que esta modalidad contractual incorporaba cláusulas penales manifiestamente exorbitantes en caso de que el trabajador escapara de la mina y que, en ciertas ocasiones, incluía también la obligación de reincorporarse a sus labores (Flores, 1993, pp. 130-131). Marx describe esta dinámica en los siguientes términos, «[e]l peonaje consiste en un adelanto de dinero sobre trabajo futuro [...] El trabajador no solo permanece durante toda su vida como deudor [...] sino que esta relación se hereda en la familia y en la generación siguiente, las cuales, por ende, pertenecen de hecho al acreedor» (Marx y Engels, 1972, p. 177).

Este estado de cosas supone, en términos jurídicos y sobre todo sociales, que la principal reivindicación de los trabajadores dependientes, durante el siglo XIX e inicios del XX, fue la de constituirse en una fuerza de trabajo libre (Chipoco, 1981, p. 218). Y, en ese sentido, uno de los primeros derechos laborales específicos positivizados fue la libertad de trabajo. Es así cómo se inicia el proceso de constitucionalización de esta disciplina.

Pese a ello, debe reiterarse que esta libertad fue vulnerada y mermada por una realidad marcada por la explotación. De manera que, durante un largo período histórico, no ocurre en nuestro ordenamiento un proceso de constitucionalización que suponga reorganizar la ley en función a los contenidos y valores constitucionales (Alvites, 2018, p. 363; Blancas, 2013b, p. 77). Sin embargo, luego del retorno de la democracia en el año 2000, nuestro Tribunal Constitucional, a través de su jurisprudencia, dirigirá un cambio. Resalta en esta labor —y para efectos del presente trabajo— el reconocimiento de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales (*'drittwirkung'*), así como el desarrollo del contenido de una serie de derechos laborales inespecíficos (0895-2001 AA/TC; 1058-2004 AA/TC; 2868-2004 AA/TC; 5104-2008 AA/TC; 4224-2009 PA/TC; entre otros pronunciamientos). Por el contrario, esta situación no ocurrirá, en todos los casos, con el contenido y tratamiento de los derechos laborales específicos, siendo un ejemplo la libertad de trabajo. Esta situación conlleva a una serie de problemas dado que las nuevas formas de organización y gestión de empresa inciden en ambas categorías de derechos y, por tanto, este desfase genera inconvenientes de cara a la tutela del trabajador e interpretación jurídica.

En el marco de este contexto, el presente estudio analizará la constitucionalidad de establecer, a través de un pacto, un tipo de limitación contractual a la libertad de trabajo: las cláusulas de no competencia poscontractual. Resaltan, en esta tarea, dos problemas específicos. Por un lado, cómo hacer frente a la deficiencia normativa de nuestra legislación, dado que en el ordenamiento jurídico no existen datos normativos en el ámbito legal o reglamentario que permitan dar luces sobre el tratamiento de estas estipulaciones. Y, en segundo lugar, la falta de consenso sobre de la constitucionalidad de los referidos pactos en nuestra doctrina nacional. Así, por ejemplo, Boza afirma que estos convenios, al restringir la libertad de trabajo y libre competencia, serían contrarios a la Constitución (Boza, 2004, p. 141). Mientras que, por otro lado, se ha llegado a sostener que dicha estipulación no puede ser por sí misma inconstitucional (Castro, 2009, p. 246; Banda, 2016, p. 90), requiriéndose, por tanto, un análisis ulterior. En esta segunda posición, incluso, las soluciones desarrolladas resultan no solo ambiguas en la respuesta que brindan, sino que no tienen una argumentación precisa respecto del método que proponen.

En función de ello, este texto comprende, en primer lugar, un análisis histórico sobre las consideraciones desarrolladas desde el derecho del trabajo clásico latinoamericano respecto de estas cláusulas, lo cual permitirá contrastar no solo una aproximación distinta, sino cómo se fundamenta esta limitación a partir de un modelo específico de relaciones laborales. Y, por otro lado, en clave de derecho constitucional, se planteará una propuesta de análisis que facilite la determinación de la constitucionalidad de estos pactos.

2. Deber de fidelidad, buena fe laboral y cláusulas de no competencia poscontractual: una perspectiva histórica

El reciente interés en las cláusulas de no competencia poscontractual ha pasado, en muchas ocasiones, por el reconocimiento y la necesidad de las empresas de proteger cierto tipo de

información o innovaciones tecnológicas. Sin embargo, una primera aproximación hacia estas estipulaciones debe desarraigarse de aquellas posturas, dado que, conceptualmente, su uso nunca tuvo dicha vinculación. De ahí que en aquellos ordenamientos donde existen disposiciones en el ámbito legal sobre este pacto —como por ejemplo el español³ o italiano⁴— no se realiza indicación alguna a un requisito de ese tipo. De igual manera, aunque con un diferente enfoque, en la esfera del *common law*, Katherine Stone precisa que —en el contexto norteamericano— las causas de su uso, y aumento, pasan por reconocer el valor que tiene el capital humano empleado en los procesos productivos, además de la constante movilidad laboral (Stone, 2004, p. 129).

Corresponde, a partir de esta primera precisión, desarrollar cómo el derecho del trabajo clásico fundamentó, en un primer momento, ciertas limitaciones a la libertad de trabajo en el marco de sus instituciones. En ese sentido, y a efectos de esta investigación, se estudiará el principal instituto jurídico que establece sobre el trabajador una serie de deberes y mandatos: las obligaciones laborales.

Resulta interesante observar, en primer lugar, que las obligaciones a cargo del trabajador fueron —desde sus inicios— expresadas en términos de sanción. Así, por ejemplo, en lugar de enunciar la obligación de asistir puntualmente, se ha establecido la falta por presentarse tarde al centro de trabajo. Dicho ejercicio, vale señalar, podría reiterarse respecto de cada una de las faltas tipificadas por la ley. Sin embargo, de manera paralela, la doctrina clásica ha sostenido que a estas se adicionan las denominadas obligaciones secundarias, las cuales revisten de un contenido y alcance particular (Cabanellas, 1968, p. 462; Krotoschin, 1968, p. 405, Plá, 1978, p. 147). Y, entre estas, es el deber de fidelidad el que implicará una primera restricción a la libertad de trabajo sobre la cual se debe reparar:

En primer lugar, es conveniente precisar que la doctrina clásica para esta obligación no afirmó un contenido ni alcance uniforme. Para el profesor mexicano Néstor de Buen, por ejemplo, el deber de fidelidad suponía que el trabajador debía orientar su actividad de manera que dentro y fuera del centro de labores, esta no perjudicara al empleador; siendo, por ejemplo, una de sus manifestaciones la «abstención de actos de competencia» (de Buen, 1976, pp. 300-301)⁵. Y, con relación al alcance temporal de esta dimensión, Deveali afirmaba que esta, en principio, no se prolongaba luego de la extinción de la relación laboral, pues resultaba peligroso por las consecuencias que supone para el dependiente (Deveali, 1971, p. 700). Pese a ello, el autor citado reconocía que en ciertos ordenamientos se regulaba la referida extensión, de manera expresa, mediante pactos en el contrato de trabajo o al término de este⁶.

3 Artículo 21, inciso 2 del Estatuto de Trabajadores. En dicha legislación se establecen como requisitos, a saber; i. delimitación temporal; ii. efectivo interés industrial o comercial; iii. compensación económica al trabajador.

4 Artículo 2125 del Código Civil italiano. Se indican como requisitos, además de una formalidad del convenio —que sea por escrito— y que otorgue una compensación al trabajador, que esté determinado en cuanto al objeto, tiempo y lugar.

5 Miguel Rodríguez-Piñero hasta llegó a afirmar que, «[e]l “servicio fiel” supone que el trabajador deba velar por los intereses de la empresa, incluso sacrificando sus legítimos intereses propios, entre ellos, el del ejercicio de su propia actividad profesional, y ello, incluso, luego de extinguida la relación de trabajo, ya que sus efectos y, en particular, los del deber de fidelidad se estiman prorrogados más allá de la duración del contrato de trabajo» (Rodríguez-Piñero, 1977: 22).

6 Al respecto, resulta interesante precisar que en el *common law*, el momento de la suscripción de un convenio de pacto de no competencia sí puede resultar relevante en la medida en que para el perfeccionamiento de un contrato se requiere de «*consideration*», que en dicha tradición jurídica se entiende como una suerte de *quid pro quo*.

De estas dos posiciones reseñadas se puede señalar, preliminarmente, que el deber de fidelidad estaba concebido para velar por los intereses económicos del empleador; siendo la eficacia poscontractual el aspecto controversial. Y así, las posturas desarrolladas por la doctrina varían, en gran medida, de acuerdo con las disposiciones que existan al respecto. De ahí que en sistemas relacionados sin normativa —México y Uruguay, por ejemplo— se afirma la ilicitud de la limitación poscontractual en el contrato de trabajo, bien sea expresa o tácita, principalmente, con el argumento de que dicha restricción supondría impedir al trabajador realizar la actividad para la cual se ha formado (De la Cueva, 1961, p. 579; De Ferrari, 1969, p. 211). Por otro lado, y en sentido opuesto, en aquellos ordenamientos con regulación expresa —Italia y España, por ejemplo—, se admiten pactos específicos, siempre que estén sujetos a los requisitos establecidos en la ley (Santoro-Passarelli, 1963, pp. 165-166; Val Tena, 1995, p. 49).

No obstante, la alta unidireccionalidad de los deberes secundarios del trabajador, visible a partir de las discusiones sobre el alcance del deber de fidelidad, transitará hacia el concepto de buena fe. A partir de ello, pasa a entenderse a esta como una obligación bidireccional que apunta a vincular, tanto al dependiente, como al empleador (Arce, 2013, p. 489-490; Iglesias, 2017, p. 74). De esta manera se termina por abandonar una concepción unilateral respecto de las responsabilidades que asume el empleado y que caracterizaron un modelo de relaciones laborales vertical (Rodríguez-Piñero, 1984, p. 64). En tal sentido, en nuestro ordenamiento, por ejemplo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL) opta por delimitar y reducir el alcance de esta obligación. Es así que en su artículo 25, inciso d) se califica como falta grave el supuesto en el cual el trabajador incurra en «competencia desleal». Supuesto que, vale señalar, no debería equipararse al que englobaba el deber de fidelidad pues, siguiendo a Blancas, esta conducta sancionada se caracteriza, más que por su carácter competitivo, por realizarse de manera oculta (Blancas, 2013, p. 247).

Así, de una primera lectura de dicha disposición se podría concluir que el alcance de la obligación está delimitado, exclusivamente, a la relación laboral y, por lo tanto, no cabe posibilidad de extender esta luego del contrato. Sin embargo, no resulta fútil realizar un ejercicio interpretativo —y de reflexión— al respecto. Más aún, se debe considerar que ello puede aportar a resaltar la diferencia respecto de los distintos ámbitos objetivos en los que se desenvuelven el nuevo deber de buena fe del trabajador y las cláusulas de no competencia poscontractual.

Corresponde, de este modo, empezar atendiendo que, por medio de una interpretación sistemática, puede afirmarse que la obligación de no competencia desleal del dependiente se limita a establecerse como un supuesto de extinción de la relación laboral por voluntad del empleador —esto es, un despido por falta grave—. Atendiendo a ello, en la doctrina chilena, Irureta sostendrá que esta restricción halla su fundamento en la condición o particularidad en que se desarrolla esta concurrencia con el empleador; no teniendo que extenderse después de la vigencia del vínculo laboral —puesto que la actividad del trabajador siempre es, en principio, lícita— (Irureta, 2012, p. 60). Similar posición desarrollará, en Perú, Boza, para quien el empleado podrá competir tanto durante la vigencia de la relación, como luego de esta, siendo solo sancionada disciplinariamente la hipótesis de competencia desleal en el primer supuesto (Boza, 2004, p. 140).

Una reformulación de la posición expuesta por Boza e Irureta podría llegar a sostener que el legislador laboral consideró que no debe prohibirse la competencia del trabajador luego de extinguirse el vínculo laboral, acotando solo su proscripción cuando esta se realice durante la vigencia de la misma y, además, sea realizada de manera desleal. A partir de ello se puede

afirmar que, al no haber disposición normativa al respecto en nuestra legislación, no hay limitación alguna —infiriendo, así, permisón del silencio—. De ahí que ambos autores concluyan que las restricciones a la competencia que pueda imponerse al trabajador después de terminar su relación laboral serían, cuando menos, ilegales.

De lo reseñado se puede poner en evidencia un primer contraste con relación a las cláusulas de no competencia poscontractual: el alcance. Y es que, como se ha señalado antes, en la obligación de no competir deslealmente se busca sancionar —durante la vigencia del contrato de trabajo— al dependiente, cuya actividad competitiva resulte desleal. Por otro lado, en el caso del pacto de no competencia poscontractual, se persigue que el trabajador, luego de terminar su vínculo, bien sea de manera subordinada o independiente, no concurra en el mercado de trabajo con su anterior empleador. En ese sentido, la actividad del dependiente se restringe de forma diferente, dada la diferencia en el ámbito objetivo en que se despliegan dichos deberes, pero, además, en el momento en el que se hacen efectivos estos. De manera que, siguiendo a Quiñones, puede afirmarse que este tipo de pactos, al menos de *lege data*, han dejado de sustentarse en las obligaciones del trabajador (Quiñones, 2007, pp. 159-160).

En resumen, la revisión doctrinal realizada hasta ahora ha permitido identificar que una manifestación primigenia de las cláusulas de no competencia poscontractual fue el deber de fidelidad. Así, bien sea mediante un pacto expreso o tácito en el contrato de trabajo, un amplio sector de la doctrina clásica reconoció en esta obligación la finalidad de proteger los intereses económicos del empleador de la potencial competencia del dependiente durante la vigencia del contrato de trabajo —y, a veces, luego de la extinción de este—. No obstante, tras el alejamiento de una concepción vertical y amplia del referido deber, se pasa a acotar su alcance solo para ciertas formas de concurrencia que puedan lesionar la posición empresarial del empleador. Es así que se abandona su fundamento a partir de las obligaciones del trabajador; mientras que, paralelamente en otros ordenamientos, se empieza a reconocer la independencia de este deber mediante pactos autónomos. Nuestra legislación, por otro lado, sea por desregulación, o por desidia del legislador, no permite afirmar que exista una solución concreta para este tipo de cláusulas en términos normativos. En tal sentido, queda pendiente responder ante su incorporación, más aún cuando, desde sus inicios, esta restricción no estuvo exenta de críticas.

2.1 Apuntes a las posiciones contemporáneas sobre los pactos de no competencia poscontractual

¿Puede, sin embargo, al amparo de la autonomía privada, incorporarse, sin más, estas estipulaciones? Para un sector de la doctrina —y pese a las consideraciones expuestas— la buena fe laboral podría actuar, en este caso, como un principio que permita ponderar entre las posiciones y bienes en conflicto, evitando la privación absoluta de la libertad de trabajo (Iglesias, 2017, p. 245; Gómez, 2016, p. 681). Se afirma, desde esta perspectiva, que a través de la función limitadora o correctora de derechos serán proscritas aquellas actuaciones que puedan lesionar los intereses de alguna de las partes (García, 2013, pp. 69-70). Y, a partir de ello, afirma Irureta que, al juridificar los poderes de los contratantes, se obliga a estos a cumplir sus obligaciones de manera correcta y leal, «actuando, por tanto, [la buena fe] como límite y control intrínseco de las atribuciones y poderes que deriven de un derecho» (Irureta, 2011, p. 156). Así, el contrato de trabajo, a través de la buena fe laboral, se alzaría como un pilar que permitiría fundamentar restricciones a garantías constitucionales como la libertad de trabajo (Blancas, 2013b, p. 110).

No obstante, e incluso al margen de la delimitación que debe tener la buena fe en este aspecto, el engrandecimiento de la buena fe, propuesto por este sector de la doctrina, no solo debe ser matizado, sino también cuestionado. En primer lugar, porque deja serias dudas respecto de la legitimidad constitucional que se pretende adjudicar a un principio del derecho de los contratos para poder condicionar derechos fundamentales a obligaciones contractuales (Moreno, 1993, p. 258). Además, porque su alegación termina por neutralizar la aplicación del principio de proporcionalidad. Es por ello que se afirma que, por medio de la denominada función limitadora, se presenta de modo subrepticio una ponderación que, al amparo de la «modulación de los derechos laborales», termina por sobredimensionar el interés o una posición empresarial (Ugarte, 2011, p. 160; Panizza, 2017, pp. 29-30)⁷. En suma, y siguiendo a Blancas, debe afirmarse que el tipo de vinculación jurídica que se establezca entre las partes no puede ser motivo suficiente para negar o limitar, *per se*, derechos fundamentales, más aún en una relación marcadamente desigual (Blancas, 2013b, p. 116).

De otro lado, y atendiendo a las particularidades de la relación laboral, un sector de la doctrina afirma la posibilidad de cuestionar dichos pactos, dada la restricción a la libertad negociadora del trabajador —en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos—. Dicha garantía constitucional establece, según lo dispuesto por el artículo 26, inciso 2) de la Constitución, una restricción concreta a los actos de disposición, por parte del trabajador; cuando mediante estos se afecte derechos constitucionales o legales⁸. Desde esta perspectiva, bajo la premisa de que la finalidad de este principio se concentra en impedir que, a través de negocios jurídicos, el trabajador disponga de determinados derechos (Toyama, 2001, p. 166), un sector de la doctrina señala que mediante las cláusulas de no competencia se estaría realizando una renuncia parcial del derecho a la libertad de trabajo (Banda, 2016, p. 61)⁹.

Ahora bien, con la finalidad de afirmar la posibilidad de aplicar este principio se requiere de una mayor delimitación respecto a su ámbito objetivo y subjetivo. El primero apunta a reconocer que, en los casos de disposición, el debate pasa por identificar la imperatividad o disponibilidad del derecho comprometido¹⁰ (Boza, 2011, p. 177; Neves, 2013, p. 131). No cabe duda, en ese sentido, que en la exigencia de no competencia se persigue restringir la libertad de trabajo, reconocida en el artículo 2, numeral 15 de la Constitución, no requiriendo, por tanto,

7 Ejemplo de ello es la posición que asume Iglesias sobre el tema en cuestión al señalar que «[L]a licitud de la cláusula de no concurrencia no implica validar cualquier especie de pacto, de suerte que, aun cuando se reconozca el derecho de limitarse a ulteriores actividades del trabajador, ese derecho no comporta, como cualquier otro derecho, ejercicio desmedido, bajo pena, de solo por eso caracterizarse abuso, bastando el reconocimiento de la ocurrencia del ilícito. La restricción a la libertad de trabajo *tiene que satisfacer el legítimo interés del empleador y no presentarse de forma desproporcionada*» (Iglesias, 2017, p. 246) [énfasis nuestro]. Se presentan, en ese sentido, contornos difusos en sus límites y contenido propio para este deber; y ello genera, además, que termine por trasladar para sí categorías que no le corresponden.

8 El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre el alcance de este principio en la sentencia 008-2005 AI/TC, FJ. 24, en la cual ha reiterado que la limitación de los actos dispositivos, que suponen la renuncia de derechos, corresponde solo a aquellos de fuente constitucional y legal.

9 Debe precisarse que el autor considera de aplicación este principio «siempre que no se afecte el núcleo esencial [...] y no se perjudique al trabajador» (Banda, 2016, pp. 60-61). Esta postura debe ser rechazada y criticada toda vez que olvida que la irrenunciabilidad de derechos impide la disposición de derechos constitucionales y legales, sin tomar en cuenta el grado de afectación que genere, ni tampoco el contenido renunciado.

10 Respecto del grado de imperatividad de las normas, estas se han clasificado en i) normas de derecho dispositivo; ii) normas de derecho necesario relativo; iii) máximos de derecho necesario; iv) derecho necesario absoluto (Neves, 2012, p. 61).

mayor ejercicio de subsunción en lo establecido por el artículo 26, inciso 2, dado que ambos derivan de la misma fuente: la Constitución. Por otro lado, en cuanto al ámbito subjetivo¹¹, resta señalar que para la aplicación del principio de irrenunciabilidad se exige, además, que el acto de disposición provenga de quien corresponde (Higa, 2015, p. 352). De manera que esta coincidencia entre quien dispone del derecho y el titular de este, para el caso de las cláusulas de no competencia poscontractual, no resulta controversial, pues bajo cualquier modalidad contractual el trabajador será quien suscriba dicho convenio.

Si bien desde esta primera aproximación podría afirmarse la aplicación de este principio, es necesario realizar mayores precisiones al respecto. En tal sentido, en cuanto al ámbito objetivo debe señalarse que además de identificar un supuesto de disposición, es necesario que este negocio, en la medida que implica una renuncia, sea gratuito (Pasco, 2005, p. 221). De ahí que tanto Toyama como Pasco afirmen, a partir de ello, que la indisponibilidad es solo respecto de aquellos actos irrevocables que implican una cesión gratuita de un determinado derecho, por lo que la indisponibilidad no es absoluta, sino relativa (Toyama, 2001, p. 166; Pasco, 2005, p. 221). De manera que, para que dicho principio sea efectivo, la disposición del derecho fundamental comprometido, en el caso de la cláusula de no competencia, tendría que ser, necesariamente, definitiva en cuanto a su extensión temporal —indefinida en el tiempo— y objetiva —respecto de cualquier tipo de vínculo a futuro—, además de gratuita¹². Esta situación permite afirmar la insuficiencia de esta restricción, dado que en los supuestos en los que no se disponga en los términos descritos, la protección que brinda este principio queda reducida. En otras palabras, la Constitución, al proscribir la renuncia de manera expresa, termina por enmudecer cualquier crítica respecto de las fórmulas intermedias (Boza, 2011, p. 176).

La breve revisión de estas distintas posiciones de la doctrina, con relación a la posibilidad de analizar la incorporación de las cláusulas de no competencia poscontractual, ha evidenciado ciertos problemas en sus planteamientos. Sin embargo, a partir de ambas se puede develar la necesidad de sopesar la libertad de trabajo en conjunto con los intereses del empleador —que se expresan a través de la libertad de empresa— (Ugarte, 2011, p. 162). Pero esta identificación preliminar de dos bienes constitucionales en conflicto, como bien apunta Sanguinetti, lejos de constituirse en una conclusión, resultará ser más un punto de partida en la búsqueda de una forma de legitimar la incorporación de los pactos de no competencia (Sanguinetti, 2015, p. 55).

3. Una restricción proporcional: apuntes sobre la constitucionalidad de las cláusulas de no competencia poscontractual

A partir de lo descrito consideramos que el empleo del test de proporcionalidad, además de ser una herramienta idónea para la conciliación de los bienes constitucionales en conflicto¹³, permitiría dar una fundamentación constitucional a una eventual restricción a la libertad de

11 Pese a no ser materia del presente trabajo de investigación, se ha discutido sobre la posibilidad de incluir al empleador y a las organizaciones sindicales, como parte del ámbito subjetivo del principio de irrenunciabilidad (Boza, 2011, pp. 178-179; Neves, 2012, p. 110).

12 Nótese que en aquellas legislaciones que regulan estos pactos, los requisitos conjugan, en alguna medida, estos factores. La exigencia de una compensación económica al trabajador; por ejemplo, impide que se afirme una cesión gratuita. En un sentido similar, la delimitación temporal tampoco permite que se sostenga una renuncia indefinida e irrevocable.

13 Autores como Castro consideran que la aplicación del test de proporcionalidad es consecuencia de la inexistencia de una regulación (Castro, 2009, p. 251). Sin embargo, la aplicación de esta herramienta no solo responde a ello, sino al reconocimiento de una colisión entre dos derechos fundamentales.

trabajo. De tal manera, en el presente apartado se desarrollarán una serie de consideraciones particulares sobre la aplicación del este examen en el caso de las cláusulas de no competencia poscontractual. Previo a su aplicación, sin embargo, debe apuntarse que en aquellos casos en donde no pueda identificarse una potencial afectación al contenido de la libertad de empresa, la restricción impuesta al trabajador no puede ser objeto del test de proporcionalidad. Por ello, y a manera de cuestión previa, se estudiará la delimitación subjetiva para estos pactos.

3.1 Una cuestión previa: análisis del ámbito subjetivo

La acotación respecto del ámbito subjetivo en el que se desenvuelve este pacto resulta de suma importancia, no solo por la consideración expuesta sino porque, además, ha sido objeto de sendas precisiones por parte de la doctrina. Alfredo Sierra señala, por ejemplo, que en virtud del subprincipio de necesidad se establecen límites a los sujetos que pueden suscribir estas cláusulas, pues el solo reconocimiento del vínculo laboral no otorga una ventaja superior como competidor y que, como consecuencia, puede afectar un determinado negocio (Sierra, 2014, p. 139). Eric Castro, por su parte, indica que los trabajadores comprendidos en el artículo 43 de la LPCL —calificados como de dirección y confianza— son quienes, principalmente, deben suscribir este tipo de pactos (Castro, 2009, pp. 250-251). Se afirma entonces, a manera de resumen, que toda vez que mediante estas estipulaciones se persigue la protección de un interés o posición empresarial, solo deberían de suscribirlas quienes estén en la capacidad de poder afectar a su empleador (Díaz, 2015, p. 272; Castro, 2009, p. 250).

No obstante, la delimitación del ámbito subjetivo no resulta solo una mera consideración, sino que se constituye como un presupuesto para la aplicación del test de proporcionalidad. Aunque no lo manifiestan, los autores citados hacen referencia a que se requiere reconocer la afectación al contenido del derecho fundamental a la libertad de empresa para poder pactar este tipo de cláusulas. De manera que, si el trabajador no se encuentra en la posibilidad de lesionar los intereses de su empleador; no hay razón que fundamente exigir una obligación de no competencia poscontractual. Y, como consecuencia de esta perspectiva, incluso la categorización del trabajador como «de confianza» o «dirección» solo representa un elemento más a considerar al momento de determinar si es que este, en un supuesto de competencia, pueda perjudicar o no a su anterior empresa. De este modo, se busca establecer un análisis que permita evitar el empleo de estas cláusulas de modo indiscriminado, en atención a su carácter excepcional¹⁴ (Díaz, 2015, p. 307).

A partir de lo expuesto puede afirmarse que la delimitación del ámbito subjetivo de las cláusulas de no competencia poscontractual se constituye en una suerte de filtro que permite manifestar la primera respuesta del ordenamiento ante estas restricciones: el rechazo, salvo que se proteja un bien constitucional¹⁵. Luego de superar este primer nivel de análisis, corresponde, en las siguientes líneas, desarrollar directrices generales que apunten a orientar la aplicación del test de proporcionalidad para estos pactos. No se pretenderá,

14 Ayesha Bell señala, respecto del Derecho norteamericano, que las cláusulas de no competencia poscontractual y otras estipulaciones similares fueron utilizadas, tradicionalmente, entre empresas y trabajadores calificados, y en ese sentido, su extensión a otro tipo de trabajadores —especialmente en aquellos de baja escala salarial— termina por imposibilitar su movilidad laboral y económica (Bell, 2016, p. 959).

15 Desde nuestra perspectiva, esta opción resulta positivizada por la legislación española e italiana cuando estas indican que dichos pactos solo serán válidos si es que concurren la serie de requisitos que se establecen en ambas, entre los cuales se especifica la necesidad de proteger un interés comercial o industrial.

en ese sentido, agotar el análisis de este examen, dado que su naturaleza casuística exige atender las particularidades de cada caso.

3.2 Idoneidad y la delimitación del fin constitucional en las cláusulas de no competencia

En el marco de un examen de proporcionalidad, el juzgador debe realizar un análisis sobre la medida concreta que restringe derechos a partir de tres subniveles: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Bajo esta perspectiva, la lectura sobre la constitucionalidad de las cláusulas de no competencia poscontractual se inicia a partir de una comprobación —en términos de Clérico— de la relación empírica entre el medio escogido y el fin promovido mediante este (Clérico, 2009, p. 40). De manera que, desde la perspectiva del juzgador, el control realizado busca comprobar de qué forma el estado de cosas que se buscó provocar a través de la medida, tiene un correlato con lo logrado por el medio escogido (Clérico, 2009, p. 43). En suma, se trata de proscribir la arbitrariedad en las restricciones a los derechos fundamentales (Clérico, 2009, pp. 43-44).

Con relación a las cláusulas de no competencia, la primera pregunta a responder es la relativa a su finalidad. Pese a la coincidencia en cuanto a la conclusión —esto es, que se supera este subprincipio— hay diferentes fines invocados por la doctrina. Sierra, por ejemplo, afirma que el objetivo que se persigue es impedir que el conocimiento y experiencia, entendidos como patrimonio empresarial, no se trasladen a uno de sus competidores (Sierra, 2014, p. 135). Castro, evocando a la legislación española, afirma que aquello que se busca resguardar son los intereses industriales y comerciales del empleador (Castro, 2009, p. 248). Sin embargo, las consideraciones iniciales propuestas por ambos autores deben mirarse en parangón con la evolución histórica por la que ha transitado esta cláusula. De ahí que deba sostenerse que, de manera general, los pactos de no competencia tienen como propósito preservar la posición empresarial del empleador; cuyo contenido concreto deberá ser delimitado por la propia cláusula, y que podría manifestarse de distintas maneras como, por ejemplo, perdiendo una lista importante de clientes, información confidencial, secretos empresariales, entre otros. Esta concepción se entiende, además, a partir de una lectura de la libertad de empresa en un contexto donde se opera junto a otros valores constitucionales como la propiedad privada y el libre mercado (Rivas y Rodríguez-Piñero, 2006, p. 753).

Luego de superar la exigencia de idoneidad establecida como primer subnivel del test de proporcionalidad, resulta conveniente reparar respecto de un contenido adicional que se propone para esta primera fase. Desde esta posición, además de analizar la relación medio-fin que se propuso, se incorpora un juicio sobre la legitimidad propia del fin que se busca promover (Díaz, 2011, p. 175). En otras palabras, para autores como Díaz son legítimas las restricciones de derechos fundamentales solo si estas cuentan con una justificación constitucional (Díaz, 2011, p. 176). No obstante, esta observación ya habría sido realizada en el análisis propuesto respecto al ámbito subjetivo. Además, debería de colegirse, incluso desde la propia cláusula, aquel componente de la libertad de empresa que se busca tutelar al restringir la libertad de trabajo a un empleado determinado.

En conclusión, lo expuesto permite afirmar que, de manera genérica, se puede superar el subprincipio de idoneidad a partir de la identificación de una correspondencia entre las cláusulas de no competencia poscontractual con el resguardo de la posición empresarial del

empleador. Por tanto, corresponde en el siguiente apartado atender al siguiente nivel en el test de proporcionalidad en el cual se discutirá sobre la necesidad de la medida.

3.3 Una menor injerencia en el derecho: análisis de la necesidad de las cláusulas de no competencia poscontractual

Habiendo determinado la superación del examen de idoneidad de la medida para el resguardo de la libertad de empresa, debe seguirse con el relativo a la necesidad. Para ello, en primer lugar, se abordará brevemente, como en el anterior subcapítulo, las aproximaciones propuestas por ciertos autores a la superación de esta etapa del test de proporcionalidad, para luego desarrollar una fundamentación propia al respecto, buscando atender a los criterios desarrollados por la doctrina constitucional, correspondientes a esta fase.

En primer lugar, precisamos que se evalúe la necesidad de la medida en este subprincipio, a partir dos perspectivas: una primera sobre cuán indispensable resulta su implementación para favorecer la finalidad; y otra relativa a la menor injerencia en el derecho fundamental restringido (Clérico, 2009, p. 101; Díaz, 2011, p. 184). En cuanto a las cláusulas de no competencia poscontractual, Eric Castro indica que «se estaría cumpliendo [este subprincipio], ya que no existen otros medios alternativos diferentes del acuerdo de partes que permita proteger los intereses del empleador» (Castro, 2009, p. 248). Por otro lado, Alfredo Sierra señala que:

[P]ara que la medida sea indispensable para la consecución del fin legítimo del empleador, creemos que debe estar limitada en relación con el ámbito subjetivo de aplicación, es decir, respecto de los trabajadores que podría comprender: [...] [E]stas cláusulas deben operar solamente tratándose de trabajadores que hayan mantenido contacto estrecho con los intereses competitivos del empresario, y cuya salida de la empresa e incorporación a otra de la competencia, los haga peligrar de modo real. Si se trata de trabajadores que no van a afectar dichos intereses, el riesgo es irrelevante y el pacto ya no responde a una necesidad generada por la previa relación del trabajo mantenida. De este modo, no sería justificable la estipulación indiscriminada de esta clase de cláusulas para gran parte del personal, sin considerar la clase de las funciones realizadas (2014, pp. 138-139). [Énfasis nuestro].

Pese a las diferencias de planteamiento, las posiciones de los autores citados son, cuando menos, erradas. Castro, por ejemplo, no solo mezcla ambos subniveles del examen de necesidad, sino que, además, olvida que en este subprincipio se evalúa la menor afectación al derecho fundamental restringido por la medida. Sierra, por otro lado, pretende desconocer el contenido propio del examen de necesidad, para buscar incorporar elementos de juicio que no corresponden, y que, además, forman o parte de un presupuesto previo a la aplicación del test de proporcionalidad, o un elemento del subprincipio de idoneidad.

Las confusiones identificadas deben llevarnos a precisar que, a diferencia del subprincipio de idoneidad, en donde se juzga la medida restrictiva en términos de eficacia, en esta fase se analiza su eficiencia —entendida como una menor afectación del derecho restringido— (Díaz, 2011, p. 186). En otras palabras, se apunta a buscar una mayor satisfacción de la garantía constitucional restringida a través de la disponibilidad de medios alternos menos restrictivos (Clérico,

2009, pp. 113-115). Ahora bien, aunque una primera aproximación al caso de las cláusulas de no competencia debiera llevarnos a concluir, junto con Castro, que este subprincipio se supera, dado que no existen siquiera medios alternos, dicha afirmación debe considerarse apresurada. En nuestra opinión, debe realizarse un análisis, al menos, sobre una cláusula de similar alcance: los pactos de confidencialidad¹⁶.

En estos pactos el trabajador asume la obligación de mantener en reserva determinada información sobre la que toma conocimiento debido a su trabajo en una empresa (Sierra, 2013, p. 152). Se precisa, además, que aquello que busca ser protegido por este tipo de cláusulas debe ser resguardado por el empleador, o tener un acceso restringido (Sierra, 2013, p. 154). De lo contrario, señala Sierra, el conocimiento público o acceso libre, por parte de todo tipo de trabajador, va a permitir presuponer que la información carece del carácter confidencial que se le pretende adjudicar (Sierra, 2013, p. 154). La caracterización de este tipo de convenios, entonces, plantea al menos un problema de cara a su consideración como medida menos gravosa. Y es que, como bien se ha señalado, el objeto de protección no es, específicamente, el resguardo de una posición empresarial, sino la reserva de cierta información por su relevancia y trascendencia para el desarrollo o mantenimiento de la empresa. Por tanto, se puede diferenciar los ámbitos en los cuales se hace relevante y necesaria una cláusula de confidencialidad de los que requerirían una cláusula de no competencia poscontractual. Dicha precisión, no obstante, tendrá que atender a las circunstancias propias del caso concreto para decidir por una u otra medida.

Tras afirmar la superación del subprincipio de necesidad, corresponde continuar con el último subprincipio. Finalmente, en el siguiente apartado se cuestionará los aspectos de proporcionalidad en sentido estricto que deben tener las cláusulas de no competencia poscontractual.

3.3 Aspectos proporcionales en la restricción al contenido protegido de la libertad de trabajo

En los dos subcapítulos anteriores se ha desarrollado un juicio sobre, en primer lugar, el fin que se persigue por medio las cláusulas de no competencia, y luego, uno relacionado con la necesidad de su estipulación para resguardar la posición empresarial del empleador. Ambos subprincipios, vale precisar, reparan, con mayor énfasis, en la legitimidad de la decisión empresarial que respecto del derecho fundamental restringido. Y este último subprincipio del test, desde una perspectiva distinta, apunta a determinar si es que estos pactos procuran generar mayores beneficios a la libertad de empresa que perjuicios sobre la libertad de trabajo (Díaz, 2011, p. 194).

Para este último análisis, consideramos que debe conjugarse la incidencia en el contenido abstracto del derecho a la libertad de trabajo, con las circunstancias particulares en que se restringe este. En otras palabras, las restricciones para decidir en qué actividad trabajar y a favor de quién (Quiñones, 2007, p. 69, Neves, 2002, p. 11) —que forman parte del contenido esencial— tienen que analizarse a la luz de los términos contractuales convenidos. Así, para el análisis de este subprincipio se desarrollarán elementos complementarios, de carácter general, que permitan una mayor delimitación de la restricción a la libertad de trabajo.

16 Debe precisarse que en un examen mucho más pormenorizado debería también incorporarse como parte del análisis de las medidas menos gravosas a las cláusulas «*garden leave*», las cuales son utilizadas principalmente en ordenamientos del *common law* inglés. No obstante, incluso en estos ordenamientos, la validez de estos pactos sigue siendo cuestionada (Lembrich, 2002, p. 2319).

Tres serán los aspectos en los cuales un pacto de no competencia poscontractual debe estar delimitado para restringir, proporcionalmente, la libertad de trabajo: el establecimiento de límites temporales, geográficos y funcionales. Estos, además, son coherentes con legislaciones que han optado por fijar requisitos de validez para estas estipulaciones. La exigencia de temporalidad apuntaría a no excluir, de manera permanente, al empleado del mercado de trabajo en el cual se desenvuelve¹⁷. Por otro lado, la delimitación geográfica supone enmarcar el alcance que puede tener la posición empresarial a resguardar. En otras palabras, la restricción a la libertad de trabajo debe tener un correlato con el radio de actividades de la empresa (Rodríguez-Piñero, 1977, p. 31), pues en donde esta no realice actividades, el dependiente puede ejercer cualquier tipo de función, dado que no hay posibilidad de afectar al anterior empleador. Finalmente, el aspecto funcional atiende a restringir el campo de obligaciones que puede realizar el trabajador y que impliquen concurrir con su anterior empresa (Rodríguez-Piñero, 1977, p. 31). De ello derivan dos consideraciones importantes. En primer lugar, la concurrencia se delimita, más que a partir del giro del negocio, de las funciones realizadas por el trabajador que derivan de su contrato. Y, en segundo lugar, se admite, por tanto, un margen de actividades que el dependiente podría ejecutar, cuando estas no coincidan ni fuesen similares con las desarrolladas durante la relación laboral (Rodríguez-Piñero, 1977, p. 32).

Adicionalmente, es reiterativa en la doctrina la exigencia de una compensación económica al trabajador que acepta dichas cláusulas. Esta, vale mencionar, tiene una doble fundamentación. Se deriva, por un lado, de la exigencia de onerosidad de los negocios jurídicos de disposición de derechos —que se desarrolló con ocasión del principio de irrenunciabilidad—. Por otro lado, se requiere, también, que al impedir que el dependiente acceda a un determinado tipo de empleo, se limite, entre otros derechos laborales, la remuneración, la cual no solo tiene un carácter contraprestativo, sino también social. De ahí que un aspecto clave para determinar el cuántum de dicha compensación deberá partir del salario percibido por el trabajador; pero matizando también el hecho de que este puede realizar otras actividades ajenas a las realizadas en su anterior empleo (Sierra, 2014, p. 144).

A partir de lo desarrollado puede repararse en que, a lo largo del test de proporcionalidad, se ha buscado establecer un balance en la limitación contractual de la libertad de trabajo. De este modo, las restricciones en el ámbito subjetivo y objetivo de esta cláusula suponen, en suma, afirmar la excepcionalidad en las restricciones de derechos fundamentales del trabajador por medio de negocios jurídicos. Pero, además, implica establecer parámetros de control sobre los términos contractuales del pacto.

4. Conclusiones

Durante el Derecho del Trabajo clásico, las obligaciones secundarias a cargo del trabajador permitieron una fundamentación inicial del deber de no competencia poscontractual. Dado su amplio contenido, la obligación de fidelidad permitía, aunque con críticas, impedir que el dependiente afecte la posición empresarial que ocupaba su anterior empleador en el mercado. Sin embargo, el cambio de modelo de relaciones de trabajo implicó la reducción del alcance de dicho deber a un supuesto de falta grave. En ese sentido, al no poder sustentar dicha exigencia

17 Entre los pocos pronunciamientos que se tienen en la región, la Dirección de Trabajo de Chile, en su Dictamen Ord. N.º 1300/0059, se pronunció sobre una prohibición de cinco años para trabajar; considerando a esta como inconstitucional por transgredir la libertad de trabajo establecida en el artículo 19, N.º 16, de la Constitución de dicho país.

a través de las obligaciones del trabajador, se abandona, así, su fundamento a partir de las obligaciones, mientras que, paralelamente, ciertas legislaciones pasan a reconocer su independencia mediante pactos autónomos. Este cambio en la fundamentación exige, entonces, analizar estas cláusulas y, específicamente, sus efectos, a la luz del nuevo modelo de relaciones laborales y las disciplinas a las cuales involucra.

Las críticas contemporáneas desarrolladas sobre la base del principio de irrenunciabilidad y la buena fe laboral, si bien permiten dar luces sobre ciertos límites que deben considerarse en este tipo de pactos —como la onerosidad y temporalidad del acto de disposición—, no permiten un control íntegro sobre la restricción a este derecho. Un caso particular es el que presenta la buena fe laboral, dado que bajo una concepción amplia de esta se evidencian ciertos problemas de ambigüedad para controlar los términos en los que se restringe esta libertad. No obstante, la insistencia en la necesidad de atenuar este derecho, en función de los intereses del empleador, permite reconocer, finalmente, que las referidas estipulaciones pueden apuntar, también, a la protección de un bien constitucional: la libertad de empresa. Y, desde esta perspectiva, la posibilidad de pactar una cláusula de no competencia debería pasar por un examen de ponderación que permita conciliar los derechos fundamentales en conflicto.

Sin embargo, de modo previo a la realización de un examen de proporcionalidad, debe de analizarse la posibilidad de que el trabajador pueda afectar, efectivamente, los intereses económicos de su empleador. En otras palabras, corresponde evaluar de forma previa el ámbito subjetivo de estos pactos. Desde esta perspectiva se busca desarrollar un presupuesto que atienda a la excepcionalidad que debe revestir la medida restrictiva y, a su vez, permita identificar una real colisión entre derechos fundamentales. En tal sentido, de verificar la inocuidad que representa la actividad competitiva del extrabajador, dicha cláusula debería considerarse nula.

Los subprincipios de idoneidad y necesidad van a permitir evaluar, inicialmente, la legitimidad constitucional. Respecto del primero, se señala que los pactos de no competencia poscontractual, al igual que en el caso del antiguo deber de fidelidad, persiguen proteger la posición empresarial del empleador. Así, genéricamente pueden ser idóneos toda vez que al impedir que el dependiente concurra en el mercado, se permite evitar la afectación del posicionamiento del anterior empleador. La superación del subprincipio de necesidad, por otro lado, se cumple al constatar que no hay otros mecanismos contractuales ni legales que permitan asegurar la posición empresarial del empleador en supuestos actos de competencia con su anterior dependiente.

El subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto, dada su fórmula de compensación entre beneficios y restricciones de los derechos fundamentales comprometidos, permitirá evaluar concretamente los términos contractuales pactados. Para ello, consideramos necesario incorporar ciertos elementos complementarios en este nivel de análisis. Así, el juzgador podrá apreciar de manera más precisa la incidencia en los contenidos constitucionales si atiende a la temporalidad de la restricción; la onerosidad de la disposición; y la delimitación geográfica y de funciones que no podrán realizarse.

La evaluación realizada permitirá al juzgador establecer un equilibrio entre los bienes constitucionales mencionados. Sin embargo, se requerirá, necesariamente, de la praxis judicial para perfeccionar los contornos de los requisitos y poder dar mayor seguridad a los sujetos de la relación laboral sobre la constitucionalidad de estas cláusulas. Dicho ello, no debe abandonarse la posibilidad de que sea el derecho positivo el que regule estos pactos, dado que brindaría

una mayor predictibilidad sobre la exigibilidad de ciertas condiciones contractuales, así como los límites de estas¹⁸.

Finalmente, debemos terminar señalando que, lejos de haber pretendido resolver toda la problemática en torno a las cláusulas de no competencia poscontractual, el presente trabajo constituye solo el inicio de la discusión sobre este tema. Así, quedan por desarrollarse una serie de debates posteriores relacionados como, por ejemplo, con la forma de cálculo de la compensación económica del trabajador; con los eventuales daños que pueda ocasionar este al incumplir su obligación; así como también, con la posibilidad de otorgar medidas cautelares, entre otros.

18 Al respecto, debemos mencionar que en los proyectos de Ley General de Trabajo del año 2002 y 2015 establecieron una regulación específica para las cláusulas de no competencia poscontractual que, casi en su integridad, recogía lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores de España (Banda, 2016, p. 79).

BIBLIOGRAFÍA

- Alvites, E. (2018). La constitucionalización del ordenamiento jurídico peruano: avances y obstáculos del proceso. *Derecho PUCP*, 80, 361-390.
- Arce, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.
- Banda, M. (2016). *Análisis de la nulidad de cláusulas de no competencia post-contractual en materia laboral*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Derecho de la Empresa. Lima: PUCP.
- Bell, A. (2016). The paradox of the Right to Contract: non compete agreements as thirteenth amendment violations. *Seattle University Law Review*, 39, 957-981.
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Blancas, C. (2013b). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Boza, G. (2004). Las obligaciones de confidencialidad y no competencia en la legislación actual y en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo. *Laborem*, 3, 131-143.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral. Tomo I*. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba.
- Chipoco, C. (1981). *La constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Derecho. Lima: PUCP.
- Clérico, L. (2009). *El examen de proporcionalidad en el Derecho Constitucional*. Buenos Aires: UBA.
- De Buen, N. (1976). *Derecho del Trabajo*. (Tomo II). México: Editorial Porrúa.
- De Ferrari, F. (1969). *Derecho del Trabajo. De las relaciones individuales del trabajo* (Volumen II) (2.ª edición). Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- De la Cueva, M. (1961). *Derecho Mexicano del Trabajo* (Tomo I). México: Editorial Porrúa.
- Deveali, M. (1971). *Tratado de Derecho del Trabajo* (Tomo I) (2.ª edición). Buenos Aires: La Ley.
- Díaz, D. (2015). *Prohibiciones a la competencia del trabajador*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Díaz, I. (2011). La aplicación del principio de proporcionalidad en orden a juzgar sobre la licitud o ilicitud de una restricción a derechos fundamentales. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 36(1), 167-206.
- Flores, A. (1993). *Obras completas*. Tomo I. Lima: SUR Casa de Estudios del Socialismo.

- Gómez, F. (2016). *Contrato de trabajo*. Lima: ADRUS D & L Editores.
- García, J. (2013). La vigencia del principio de la buena fe en las relaciones laborales. *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4(1), 43-71.
- Higa, A. (2015). El principio de irrenunciabilidad de derechos y las formas especiales de conclusión del proceso reguladas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista Laborem*, 16, 349-372.
- Iglesias, L. (2017). *El principio de buena fe en el Derecho del Trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Irureta, P. (2011). Vigencia del principio de la buena fe en el Derecho del Trabajo chileno. *Revista Ius et Praxis*, 17(2), 133-188.
- Irureta, P. (2012). La prohibición de competencia y la buena fe contractual. En: AA.VV. *Estudios de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Doctrina chilena y extranjera* (59-92). Santiago: La Ley.
- Krotoschin, E. (1968). *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Lembrich, G. (2002). Garden Leave: a possible solution to the uncertain enforceability of restrictive employment covenants. *Columbia Law Review*, 102(8), 2291-2323.
- Marx, K. y Engels, F. (1972). *Materiales para la historia de América Latina*. Cuadernos del Pasado y Presente. Córdoba.
- Moreno, A. (1993). Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista española de Derecho Constitucional*, 38, 263-295.
- Neves, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Neves, J. (2002). Libertad de trabajo, derecho al trabajo y estabilidad en el trabajo. *Asesoría Laboral*, 142, 10-12.
- Panizza, C. (2017). *Los derechos laborales inespecíficos*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Pasco, M. (2006). En torno al principio de irrenunciabilidad. *Ius et veritas*, 31, 217-228.
- Plá, A. (1978). *Curso de Derecho Laboral*. Volumen I. Tomo II. Montevideo: Acali Editorial.
- Quiñones, S. (2007) *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima: Palestra.
- Rodríguez-Piñero, M. (1977). Límites a la competencia y contrato de trabajo. *Revista de Política Social*, 116, 5-34.
- Rodríguez-Piñero, M. (1984). La transformación democrática del ordenamiento jurídico laboral y la relación individual de trabajo. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 1, 50-67.
- Sanguinetti, W. (2015). Derechos de la persona y libertad de empresa en la era del equilibrio flexible entre principios constitucionales. En: AA.VV. *Homenaje aniversario de la SPDTSS. Año de las Bodas de Plata de la Sociedad*. Lima: SPDTSS, 49-68.

- Santoro-Pasarelli, F. (1963). *Nociones de Derecho del Trabajo*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Sierra-Herrero, A. (2013). Las cláusulas de confidencialidad en el contrato de trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile*, 41 (2), 145-179.
- Sierra-Herrero, A. (2014). "La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo". *Ius et Praxis*, 20(2), 109-155.
- Stone, K. (2004). *From widgets to digits. Employment regulation for the changing workplace*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et veritas*, 22, 164-179.
- Ugarte, J. (2011). Los derechos fundamentales del trabajador y la buena fe en el debate español. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 36, 141-164.