UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO
ESCUELA DE POSTGRADO EN DERECHO

TÍTULO:

LÍMITES PARA LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE NO-COMPETENCIA POST CONTRACTUAL FRENTE AL DERECHO LABORAL

LIMITS TO THE APPLICATION OF POST-CONTRACTUAL NON-COMPETITION AGREEMENTS IN RELATION TO LABOR LAW

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO DE EMPRESAS

AUTORAS:
Andrea María Ponce Téllez
Letty Nicole Velásquez Ponce

SAMBORONDÓN, JULIO DE 2023

Resumen

Las cláusulas de no competencia post contractual son actualmente un elemento significativo en los contratos laborales, ya que buscan proteger los intereses legítimos de las partes involucradas después de que finalice una relación contractual. Este trabajo académico se enfoca en analizar la naturaleza jurídica de estas cláusulas, así como sus implicaciones prácticas para los involucrados. El artículo inicia con una revisión de la legislación vigente y doctrina, lo que permite identificar las bases legales que fundamentan la validez y aplicación de las cláusulas de no competencia post contractual. Además, se examina cómo dichas cláusulas pueden variar en términos de plazo, temporalidad y espacio geográfico, teniendo en consideración la necesidad de equilibrar los derechos del empleador con la protección de la libre competencia y los derechos laborales del empleado. A su vez, se explora la importancia de redactar dichas disposiciones de manera clara y precisa para evitar ambigüedades y conflictos legales, como lo es la posible vulneración de derechos constitucionales. El trabajo enfatiza la necesidad de un enfoque equilibrado en la inclusión de cláusulas de no competencia post contractual en los contratos, teniendo en cuenta los intereses legítimos de ambas partes y las limitaciones impuestas por la ley. Se resalta la importancia de buscar soluciones personalizadas y flexibles que protejan los activos intangibles de las empresas sin perjudicar indebidamente las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional de los empleados.

Palabras clave: cláusulas de no competencia, post contractual, derechos laborales, libre competencia, interés comercial.

Abstract

Post-contractual non-competition clauses are currently a significant element in labor and commercial contracts, as they seek to protect the legitimate interests of the parties involved after the termination of a contractual relationship. This academic work focuses on analyzing the legal nature of these clauses, as well as their practical implications for those involved.The article begins with a review of current legislation and doctrine, which allows identifying the legal foundations that underpin the validity and application of post-contractual non-competition clauses. Furthermore, it examines how such clauses can vary in terms of duration, timing, and geographic scope, taking into consideration the need to balance the employer's rights with the protection of fair competition and the employee's labor rights. Additionally, it explores the importance of drafting these provisions clearly and precisely to avoid ambiguities and legal conflicts, such as the potential violation of constitutional rights.The work concludes

by emphasizing the need for a balanced approach in the inclusion of post-contractual non-competition clauses in contracts, considering the legitimate interests of both parties and the limitations imposed by the law. It highlights the importance of seeking personalized and flexible solutions that protect intangible assets of companies without unduly harming employment opportunities and professional development for employees.

Keywords: non-competition clauses, post-contractual, labor rights, fair competition, commercial interest.

Introducción

En la actualidad, los mercados son cada vez más especializados y competitivos, por lo que, tratando de evitar prácticas desleales, se ha visto la necesidad de incluir los acuerdos de no competencia post contractual en los contratos de trabajo. Lo anterior trae consigo un reto, que es proteger al empresario sin afectar el derecho al trabajo que esta constitucionalmente reconocido y vital para el desarrollo de cada persona y de la sociedad.

La normativa vigente nos habla de la prohibición de competencia durante la relación contractual, pero nada dice sobre las obligaciones de las partes una vez finalizado el vínculo laboral. Sin perjuicio de esto, nuestra ley también reconoce el principio de autonomía de la voluntad, lo que hace posible que las partes pacten acuerdos por así convenir a sus intereses.

La falta de legislación y precedentes jurisprudenciales deja la puerta abierta para que los pactos entre trabajador y empleador puedan ser abusivos vulnerando derechos, o nulos dejando desprotegido al empleador.

Por esta razón consideramos necesario, mediante un enfoque cualitativo, a través de recopilación y análisis documental de distintos criterios doctrinales, identificar los requisitos mínimos necesarios que deben contener las cláusulas de no competencia post contractual así como los límites de la aplicación de la misma, para no afectar derechos y efectivamente conseguir el fin que se persigue.

Es de suma importancia que los participantes de un contrato, en especial en el ámbito laboral, tengan las reglas claras, y si existe una guía sobre estos acuerdos comúnmente usados, implicará un beneficio tanto para el trabajador al no ser obligado a aceptar términos abusivos, como para el empleador que tendrá plena seguridad que la información revelada no podrá ser usada para causarle un perjuicio.

Marco conceptual

La legislación ecuatoriana en el artículo 46 literal g del Código de Trabajo (2005) establece expresamente como prohibición a los trabajadores hacer competencia al empleador, pero esta prohibición está vigente únicamente mientras está en ejercicio de sus funciones en la compañía, nada se establece sobre las prohibiciones una vez concluida la relación laboral.

Los acuerdos de no competencia en materia laboral son importantes debido a que, si bien en principio los trabajadores no se consideran competidores, pueden llegar a serlo, de

manera que estos últimos se podrían lucrar, ya sea forma directa o indirecta, por la información privilegiada obtenida en razón de la relación laboral, como puede ser, el know how del negocio, catálogo de clientes y demás información sensible y relevante para el giro exitoso de un negocio (Pizarro, 2019).

En complemento con lo antes mencionado, Carrasco y Pozo (2019) consideran que únicamente existirá una competencia entre el ex empleador y el ex trabajador cuando este último preste servicios semejantes o análogos, tengan como objetivo el mismo grupo de consumidores y que como consecuencia de lo anterior, el ex empleador sufra un perjuicio económico. Asimismo, consideran, que debido a la importancia y al valor financiero que representa la información estratégica para las empresas, es indispensable proteger este tipo de bienes intangibles utilizando los mecanismos legales disponibles para que no puedan ser aprovechados por otros participantes del mercado.

Lo estipulado en las cláusulas de no competencia se adecuan a lo que se conoce como obligaciones de no hacer, y debido al principio de autonomía de las partes, se puede considerar a los pactos de no competencia como válidos, por ser una manifestación de la voluntad. Sin perjuicio de lo anterior, existen excepciones impuestas por la ley que ponen un límite al mencionado principio (Vicens, 2015).

A pesar de la validez de la cláusula de no competencia desde la óptica del derecho civil, Maldonado (2007) cuestiona la validez de las mismas analizadas desde la mirada del derecho constitucional, ya que, a su criterio, se puede ver afectado un derecho fundamental como el derecho al trabajo. Según nos explica, el derecho al trabajo va más allá de lograr conseguir un empleo, sino que también implica el poder seleccionarlo y, ante la presencia de un pacto de no competencia post contractual está selección se va a ver limitada.

En Ecuador, nuestra Carta Magna (2008) es clara al establecer que el ejercicio del derecho al trabajo es fuente de realización personal, y de vida digna de las personas, además que la transacción laboral es posible únicamente cuando no implique renuncia de derechos.

Con un criterio diferente, Castro (2009) sostiene que este tipo de acuerdos a pesar de que conllevan una limitación al derecho al trabajo por establecer impedimentos en la elección de los posibles empleadores, no pueden considerarse nulos por sí mismos, sino solamente por la implementación de cláusulas abusivas, ya que los derechos no son absolutos. Por lo anterior, considera que solo cuando estamos frente a una cláusula cuya limitación es desproporcionada con el fin que se intenta alcanzar, será considerada inválida.

En siguiendo esta línea, para resolver si los pactos contractuales son equitativos y válidos, debe realizarse un examen de proporcionalidad y razonabilidad, con el fin de que el patrono no se aproveche de su poder de negociación al momento de suscribir un contrato de trabajo, dejando a la parte débil desprotegida. Entre los requisitos mínimos que deben contener estas cláusulas encontramos los siguientes: 1) Forma: Que sea escrita y detallada; 2) Necesidad: solo debe implementarse cuando no haya otro mecanismo para proteger de forma eficaz los intereses competitivos de la compañía; 3) Temporalidad: establecer un periodo de duración proporcional, no puede ser indefinida; 4) Delimitación de la materia y ámbito geográfico en concordancia con las actividades de la empleadora; 5) Compensación económica adecuada. (Quirós, 2023)

Sierra (2014) hace un análisis más profundo al requisito del principio de necesidad que deben contener las cláusulas de no competencia y dice que para cumplirlo es indispensable que no exista otra medida para conseguir el fin que se busca, o que de existirla, la restricción de este derecho sea la menos gravosa. Para que la medida sea correctamente aplicada, atendiendo a las reglas impuestas, no puede aplicarse indiscriminadamente a todos los trabajadores. A criterio de Sierra, la aplicación de esta cláusula solo cabe con aquellos colaboradores que tengan un nivel jerárquico suficiente o ejerzan cargos de confianza, y que en razón de sus labores tengan acceso a la información comercialmente relevante, ya que solo ellos son quienes pondrían en riesgo el giro del negocio si trabajan en la competencia o crean su propia empresa. De lo contrario el riesgo y la limitación de derechos no es justificable.

Ahora bien, el ejercicio comercial de una sociedad requiere siempre contar con personal bajo relación de dependencia que ejerza un cargo de confianza, siendo la buena fe una premisa sustancial en la relación de trabajo, añadiendo por el cargo un deber de mutua fidelidad y exigencia de comportamiento ético a los más altos estándares (Salvador, 2005).

Además, existe un deber de lealtad, que es inherente a aquellos que ejerzan el cargo de administrador, que presupone la anteposición de los intereses de la sociedad frente a los propios o de otros interesados, siendo este una conducta de carácter imperativa y de obligatoria ejecución (Meijomil, 2023).

El legislador ha buscado que las actuaciones de la persona que ejerza un poder de decisión y gestión, se encuentren reguladas y estandarizadas, en ese sentido en el artículo 335 de la Constitución del Ecuador (2008) se establece la protección a la libertad de empresa mediante la obligación de crear políticas que condenen y sancionen las prácticas desleales.

Siguiendo la misma línea, la Ley Orgánica de Regulación y Control de Poder Mercado (2011) establece como una práctica desleal la violación de los secretos empresariales y, por último, la Ley de Modernización a la ley Compañías (2020) y la Ley Reformatoria a la Ley de Compañías para la Optimización e Impulso Empresaria y para el Fomento del Gobierno Corporativo (2023) prescribe como deberes fundamentales de los administrados el de lealtad y el de no competencia.

Una vez suscrito el acuerdo de no competencia post contractual y habiendo finalizado la relación laboral, corresponde entonces a las partes cumplir con sus obligaciones, teniendo claro que, en caso de incumplimiento de cualquiera de ellas, se podrá solicitar vía judicial la resolución del contrato, y una indemnización por daños y perjuicios en los casos que pueda demostrarse la afectación (Pingo-Palacios, 2016).

Estado del arte

Los acuerdos de no competencia por medio del cual se restringen las actividades post contractuales de los empleados cada día son más populares en el mundo laboral, debido a que los empresarios consideran de suma importancia proteger los intereses comerciales de la compañía para evitar desventajas frente a sus competidores en el mercado.

En Ecuador, no hay normativa ni precedentes judiciales que den una guía o parámetros específicos para la aplicación de estas cláusulas. Sin perjuicio de lo anterior, la doctrina y el derecho comparado han convenido en ciertos requisitos mínimos que deben cumplir estos acuerdos para considerarse válidos y no vulneradores de derechos fundamentales. Nos referimos a los criterios de necesidad, temporalidad, delimitación del mercado, y el establecimiento de una compensación económica adecuada. Sin alguno de los criterios mencionados, la doctrina considera que estas cláusulas podrían llegar a ser abusivas y frente a un examen de racionalidad y proporcionalidad, su validez podría ser cuestionada.

Planteamiento del problema

Surge la necesidad de cuidar tanto los derechos de trabajador como la libertad de empresa y luchar contra la competencia desleal, es por esto que, en primer lugar, desde el punto de vista del trabajador, es importante evitar abusos en los contratos de trabajo que usualmente son de adhesión, además de que empleador es quien tiene el mayor poder de negociación, y desde la óptica del empresario, es importante defender los mecanismos legales que existen para

proteger la información sensible y económicamente relevante de su negocio, por lo anterior surge la siguiente interrogante:

¿Cuándo se justifica la aplicación la cláusula de no competencia post contractual y cuáles son sus requisitos y límites?

Análisis

Las sociedades que ejercen actividades de comercio vislumbran dentro de sus objetivos obtener una rentabilidad y lucro como efecto de su producción e inversión. Es natural entonces que se establezcan mecanismos de protección que cautelen mantener la información de valor bajo el correcto tratamiento y así evitar la competencia desleal.

Ahora bien, la agrupación de sociedades que ejerzan una actividad económica dentro de un mercado en común no se traduce en actividades que atenten la lealtad comercial por sí mismas. Por competencia desleal nos referimos a aquellas conductas que resulten contrarias a la buena fe, en virtud de la cual se trasgreda el desarrollo común de actividades comerciales. Es así que no se reprocha la legalidad del normal ejercicio de una actividad comercial sino el ánimo de ejercerla de forma indebida a beneficio propio.

Se torna imperativo regularizar la competencia en el ámbito comercial, con el fin de proteger el mercado económico, los consumidores y el ánimo comercial de todos quienes puedan verse afectados por la conducta ilícita.

Bajo la luz del deber de lealtad que tienen ciertos empleados en relación de dependencia con la compañía, se debe analizar si es posible extender el alcance de deberes fiduciarios no solo a aquellos que tienen cargo de administrador según el estatuto sino también a aquellos que desempeñan un cargo de confianza.

La normativa societaria ecuatoriana enfatiza en los deberes fiduciarios que poseen los administradores a raíz del cargo ejecutivo, conocimiento específico de la actividad comercial y posibilidad de toma de decisiones que ostentan, cuyo alcance se limita principalmente al deber de cuidado y al deber de lealtad.

La norma estableció durante mucho tiempo el patrón de conducta que debía ejercer un administrador de sociedad y lo delimitó bajo el concepto de buen padre de familia. Este deber de actuar conforme a un estándar de conducta que busque seguridad y no asuma riesgos es, por lo menos, incompatible con el perfil de un administrador societario, debido a la naturaleza de

su cargo y el ámbito mercantil y de inversión en el que se desempeña. Es por esto que, a la luz de la reforma a la ley de compañías publicada mediante Registro Oficial del 15 de marzo de 2023, el patrón de conducta exigible a todo administrador fue reemplazado por el de debida diligencia de un ordenado empresario.

Por otra parte, los administradores deberán desempeñar su cargo con lealtad, buena fe y en el mejor interés de la sociedad. Este deber obliga a que, cuando un administrador se encuentre ante una situación en la que deba tomar una decisión entre su interés personal, el de un grupo específico que confluyen en la compañía o el interés de la sociedad, es únicamente este último a quien debe priorizar.

Es en base al deber de lealtad y buena fe que nace el principio de no competencia de los administradores frente a la sociedad que conforman. Ahora bien, no nos encontramos frente a un principio rígido y absoluto, puesto que la misma ley admite excepciones como, por ejemplo, la potestad de tomar decisiones contrarias a la norma general a través de la autorización de la junta.

Bajo los conceptos previamente expuestos, hemos identificado el tratamiento de la norma hacia aquellas personas cuya actividad se encuentre destinada a desarrollar de forma eficiente el objeto social de una compañía, para lo cual cuentan con un conocimiento suficiente de la actividad comercial y con instrucción especializada de procedimientos internos. Si utilizamos la misma descripción, podemos relacionarla a trabajadores que integran una sociedad y gozan de información privilegiada o por lo menos especializada del giro de negocio.

Los trabajadores que ejercen cargos de confianza o aquellos cuyo cargo requiere entrenamiento específico, poseen frente al resto una ventaja competitiva puesto que conocen de primera mano las estrategias comerciales, tratamiento de clientes, técnicas industriales, especificidad de productos y otros parámetros propios de la actividad en la sociedad. Es importante reconocer que no todos los trabajadores de una empresa llegan a un alto nivel de especialidad comercial.

Ahora bien, la relación laboral inicia con un convenio bilateral, manifestado, por regla general, a través de un contrato escrito, que contendrá como mínimo las cláusulas que estipula la norma legal vigente. De forma paralela, al encontrarse frente a un acuerdo privado donde prima la voluntad entre partes, estas pueden adicionar las cláusulas que consideren necesarias para el adecuado desenvolvimiento de la relación, donde se vean satisfechos los intereses de

todos los involucrados, como podría llegar a ser es una cláusula especial de protección comercial.

Existe un impedimento expreso de competir con el empleador durante el transcurso de la relación laboral estipulado en el Código de Trabajo. Este impedimento nace de la premisa lógica que al contratar una persona y brindar las herramientas necesarias para actuar en beneficio de la empresa, este se vea imposibilitado de utilizarlas en su contra. Por lo que, no siendo necesario estipular una cláusula que vigorice este precepto al encontrarse regulado, no deja de considerarse como una protección necesaria en la actualidad.

Las cadenas de negocios y producción hoy en día son complejas en muchos sentidos, sobre todo por la tecnología y especialidad aplicada no solo de productos sino en la sistematización de procesos internos. Por esta razón resulta necesario contar con la colaboración de personas que puedan ser capacitados con conocimiento especializado que brinda la empresa. La inversión de tiempo, insumos de trabajo y otros complementos en un empleado, generan un riesgo de fuga y competencia desleal. Es frente a estos casos, que la aplicación de una cláusula no competencia tiene razón de ser como blindaje frente al riesgo inminente de perjuicio de la sociedad mercantil.

El acuerdo puede incorporarse al contrato laboral durante la relación de trabajo o inclusive estipularse con efectos a posteriori, esto quiere decir, bajo el supuesto de que una vez terminada la relación laboral, el trabajador se vea imposibilitado de ejercer actividades que se entiendan como competencia directa, lucrándose de las herramientas que le fueron conferidas a raíz de su empleo previo. Sin embargo, bajo la esfera del derecho constitucional que recoge los principios básicos del derecho al trabajo, es fundamental conocer hasta donde se contrapone la implementación de este tipo de cláusula de protección empresarial frente al derecho de trabajo, que posiblemente impida a una persona ejercer su oficio de forma amplia.

Desde la perspectiva normativa y jurisprudencial ecuatoriana se desprende que ningún derecho constitucionalmente consagrado puede ser presentado como un derecho totalmente absoluto, en razón de que todo derecho tiene restricciones. Si bien no existen condicionamientos taxativos para cada aspecto de la vida cotidiana, ni para la aplicación de cláusulas especiales de protección económica frente a exponentes riesgos de competencia desleal, la doctrina advierte que las limitaciones se deberán realizar bajo un régimen de razonabilidad.

El punto de partida para la determinación de razonabilidad en la aplicación de cláusulas non-compete, es si la restricción laboral implementada a través de una cláusula especial persigue la protección de un interés legítimo. Con el fin de profundizar este análisis, se requiere responder preguntas que acerquen a la verdadera intención del empleador para imponer una limitación.

Un primer elemento a considerar sería la necesidad o idoneidad de la medida. Para analizar este punto, es imprescindible considerar que no toda la fuerza laboral de una empresa posee el mismo conocimiento y desarrollo de actividades. Sería ineficaz pretender limitar la libertad de trabajo de aquellas personas en la cual la empresa no ha invertido tiempo de capacitación, información privilegiada o especializada, mecanismos de inversión, u otros insumos que provengan del ejercicio laboral que solo podrían obtener de la sociedad que los empleó. Esto conlleva a discernir que la cláusula de restricción laboral no debe ser de aplicación totalitaria sin diferenciación de cargos o perfiles.

Si bien no existe un concepto concreto de lo que se entiende por información empresarial relevante, es preciso establecer en que esta debe poseer un valor económico, razón por la cual la empresa emplea un sistema de almacenamiento y nivel de confidencialidad suficiente para su protección, siendo conocido por un grupo delimitado de personas dentro de la compañía, con el fin de que no sea aprovechada de forma desleal por otros. Una vez reconocido este sistema, y quienes forman parte de este, es posible distinguir el perfil del personal laboral a quien sería idóneo proponer una medida restrictiva.

Un segundo elemento parte de la proporcionalidad de la medida, en el sentido de que, de ser inequívocamente necesaria e idónea su empleo, el contenido y desarrollo de la misma mantenga coherencia con el fin que se protege. Es por esto que la funcionalidad debe contener como mínimo una declaración de ámbito temporal, espacial y mercado relevante. Sin la determinación de lineamientos básicos en el acuerdo de no competencia, existe el riesgo inminente de convertirse en una clara vulneración del derecho fundamental de trabajo.

El plazo de duración del acuerdo una vez terminada la relación laboral, debe encontrarse estipulado por escrito y ser sustentando en la complejidad de las funciones desempeñadas por el empleado. Es importante considerar que, al ser la contraparte una persona con trayectoria en un área especializada, la no estipulación de temporalidad o la determinación de una vigencia por tiempo infinito, anularía el objetivo principal que es reducir

razonablemente el campo de competencia para proteger el legítimo interés comercial, por lo que el impacto de la durabilidad del acuerdo debe ser coherente.

El espacio o lugar donde se encuentre limitado de ejercer actividades comerciales relacionadas, de forma personal o a través de terceros, debe ser analizado conforme la estructura del mercado y la oferta de agentes económicos demográfica existente. No sería apropiado acordar una restricción laboral a nivel mundial o todo el territorio nacional, si el mercado relevante es a nivel regional o provincial. Nuevamente, la decisión deberá partir del análisis del legítimo interés de negocios y la realidad comercial.

El mercado relevante constituye el mapa en el cual se delinea quiénes son los proveedores, consumidores y el grado de sustitución de productos o servicios brindados dentro de una zona geográfica. La determinación del mercado relevante es imprescindible para delimitar quienes podrían aprovecharse de la información relevante empresarial, generando un perjuicio económico para la empresa. Se entiende entonces que las restricciones laborales únicamente deben intervenir dentro de esta delimitación.

El pago de una compensación económica adecuada, que nace de la necesidad de proteger al trabajador y darle una especie de contraprestación monetaria que le permita tener estabilidad, ya que en razón del pacto no puede realizar actividades comerciales en su campo de especialización lo que le dificulta conseguir otro empleo.

Una vez que se identifique en la cláusula de no competencia los elementos mínimos referidos, sería posible percibir que la intención de la implementación restrictiva busca proteger un interés comercial legítimo y, por ende, permite prevenir una limitación de derechos constitucionales.

Conclusiones

El acuerdo de no competencia en el ámbito laboral persigue el interés legítimo del empleador en evitar que sus trabajadores lleven a cabo actividades económicas que compitan desleal y directamente con éste, ya sea de forma personal o a través de terceros. Dado que en Ecuador no existe una norma específica que regule este tipo de acuerdos una vez finalizada la relación laboral y en base a que nuestra legislación no reconoce derechos absolutos, las cláusulas de no competencia son plausibles, resultando de vital importancia conocer las delimitaciones que permitan obtener la protección de los intereses de la sociedad sin incurrir en vulneración de derechos hacia el trabajador.

Con el fin de garantizar un acercamiento a la total legitimidad de los acuerdos de no competencia, se recomienda incluir los elementos de idoneidad y proporcionalidad, para la aplicación de la misma. En caso de conflicto, los jueces deberán evaluar detenidamente si el acuerdo celebrado por las partes durante la relación laboral es válido y vinculante después de la terminación del contrato, y si él mismo ha generado una vulneración de derechos laborales.

Referencias bibliográficas

Carrasco T., P. R., & Pozo V., P. (2019). La protección de negocios a través de los acuerdos de no competencia en materia laboral. *Iuris Dictio*, 23(23). https://doi.org/10.18272/iu.v23i23.1430

Castro, E. (2009). Los pactos de no competencia en el derecho laboral peruano. *IUS ET VERITAS*, *19*(39), 244-253. Recuperado de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12178

Maldonado, I. (2008). La validez de las cláusulas restrictivas de no competencia en el empleo. *Revista de estudios críticos del derecho (clave)*, *3*(1). Recuperado de https://latcrit.org/wp-content/uploads/2020/07/clave-v3-2008.pdf

Meijomil, A. (2023). Deber de lealtad y responsabilidad de los administradores. Navarra, España: Aranzadi, S.A.U.

Pingo-Palacios, J. (2016). Los pactos de exclusividad y no competencia contractuales y post contractuales: inclusión o no en el régimen laboral privado (Trabajo de grado, Universidad de Piura). Disponible en Repositorio Institucional Pirhua.

Pizarro, S. (2019). Límites, alienación y cláusula de no competencia post contractual. Cuestiones desde las nociones de subordinación y dependencia. *Revista de derecho (Valdivia)*, *32*(1), 51-70. Recuperado de https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502019000100051

Quirós, D. (2023). Análisis de la validez y eficacia de las cláusulas de no competencia en los contratos de trabajo, de forma posterior a finalizar la relación laboral. El Foro, (23), 57–65. Recuperado de https://abogados.or.cr/El-Foro-23.pdf#page=57

Salvador, M. (2005). Relaciones laborales y nuevas tecnologías. Madrid: La Ley Actualidad S.A.

Sierra, A. (2014). La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo. *Ius et Praxis*, *20*(2), 109-155. Recuperado de https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000200004

Vicens, M. (2015). Las cláusulas de no competencia: una realidad no regulada en la legislación nacional. *Gaceta Judicial*, (345), 40. Recuperado de https://headrick.com.do/wp-content/uploads/2016/09/gaceta_judicial_edicion_345_30_aniversario_experiencia_innovacion_vision_y_compromiso.pdf

Legislación utilizada

Código Civil publicado en el Registro Oficial Suplemento 46 el 24 de junio de 2005.

Código del Trabajo publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 el 16 de diciembre de 2005

Ley de Compañías publicada en el Registro Oficial 312 el 5 de noviembre de 1999.

Ley de Modernización a la ley Compañías publicada en el Registro Oficial Suplemento 347 el 10 de diciembre de 2020

Ley Orgánica de Regulación y Control de Poder Mercado publicada en el Registro Oficial Suplemento 555 el 13 de octubre de 2011

Ley Reformatoria a la Ley de Compañías para la Optimización e Impulso Empresaria y para el Fomento del Gobierno Corporativo publicada en el Registro Oficial Suplemento 269 el 15 de marzo de 2023