



ARTÍCULO ORIGINAL



Entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo: límites de la cláusula de no competencia postcontractual

BETWEEN FREEDOM OF ENTERPRISE AND THE RIGHT TO WORK: LIMITS ON THE POST-CONTRACTUAL NON-COMPETE CLAUSE

✉ Luis Ernesto Alemán-Madrigal¹, luis_e_aleman@usal.es; <https://orcid.org/0000-0003-3318-6967> 
Alexandra Gutiérrez Palacios², alexandra.gutierrez@uamv.edu.ni; <https://orcid.org/0009-0000-3231-9815> 

Datos del artículo:

Recibido: 20/1/2026
Revisado: 28/2/2026
Aceptado: 6/4/2026

Palabras clave:

Condiciones de trabajo, Autonomía de la voluntad, Cláusulas restrictivas, Libertad profesional, Transferencia de modelos jurídicos

Keywords:

Working Conditions, Freedom of Contract, Restrictive Clauses, Professional Autonomy, Transfer of Legal Models

Resumen

Se analiza la incorporación de cláusulas de no competencia postcontractual en los contratos de trabajo en Nicaragua. La ausencia de regulación expresa, desarrollo doctrinal sistematizado y criterios jurisprudenciales nacionales ha favorecido su aplicación en la práctica contractual sin delimitación clara de sus efectos, generando riesgos de afectación a derechos fundamentales, especialmente a la libertad de trabajo y a la libre elección de profesión u oficio. A partir de un enfoque dogmático y comparado, se examina la tensión entre la protección de intereses empresariales —como secretos de empresa e información estratégica— y las libertades constitucionales del trabajador, identificando los criterios de proporcionalidad utilizados en otros ordenamientos para evaluar la validez de estas cláusulas. La investigación, desarrollada mediante los métodos histórico-lógico, analítico-sintético e hipotético-deductivo, evidencia que los pactos de no competencia postcontractual carecen de eficacia jurídica en el contexto nicaragüense al contravenir principios del Derecho del Trabajo, lo que pone de relieve la necesidad de establecer parámetros normativos que delimiten su alcance.

Abstract

This study analyzes the inclusion of post-employment non-compete clauses in employment contracts in Nicaragua. The absence of explicit regulation, systematic doctrinal development, and national jurisprudential criteria has led to their widespread use in contractual practice without a clear definition of their effects, creating risks of infringing upon fundamental rights, particularly the freedom of work and the free choice of profession or trade. From a dogmatic and comparative perspective, this study examines the tension between the protection of business interests—such as trade secrets and strategic information—and the constitutional freedoms of workers, identifying the proportionality criteria used in other legal systems to assess the validity of these clauses. The research, conducted using historical-logical, analytical-synthetic, and hypothetical-deductive methods, demonstrates that post-contractual non-compete agreements lack legal validity in the Nicaraguan context because they violate principles of labor law, highlighting the need to establish regulatory parameters that define their scope.

¹Doctor por Universidad de Salamanca y Doctor en Derecho por Universidad Americana (UAM), Facultad de Derecho, Humanidades y Relaciones Internacionales, Universidad Americana. ²Máster en Derecho de Empresas por Universidad Americana (UAM), Facultad de Derecho, Humanidades y Relaciones Internacionales, Universidad Americana

Introducción

La globalización económica ha favorecido no solo la transformación de los intercambios comerciales y la movilidad de personas, sino también la circulación y trasplante de modelos jurídicos, muchas veces sin una adecuada adaptación a las realidades normativas y socioeconómicas locales. En este contexto, las cláusulas de no competencia postcontractual han comenzado a incorporarse de manera creciente en los contratos de trabajo en Nicaragua, como una práctica impulsada por los empleadores con el propósito de proteger intereses empresariales de carácter material e inmaterial, tales como secretos de empresa, información estratégica y clientela, a los que los trabajadores acceden durante la vigencia de la relación laboral.

En el derecho comparado, diversos ordenamientos han incorporado las cláusulas de no competencia postcontractual dentro de sus legislaciones laborales, generalmente bajo una configuración de marcado influjo civilista y sometidas a determinados requisitos de validez. No obstante, su admisión ha generado un debate relevante en torno a los límites legítimos a la restricción de derechos del trabajador, particularmente la libertad de trabajo y el derecho a elegir y ejercer una ocupación. Esta tensión entre la protección de intereses económicos privados del empleador y la garantía de derechos de contenido social pone de relieve interrogantes sobre el alcance de los principios protectores del Derecho del Trabajo y los riesgos de una flexibilización que pueda traducirse en retrocesos en la tutela jurídica del trabajador.

Pese a la creciente incorporación de cláusulas de no competencia postcontractual en los contratos de trabajo, el ordenamiento jurídico nicaragüense carece de un desarrollo normativo, doctrinal y jurisprudencial que permita delimitar con claridad su naturaleza jurídica, alcances y límites. Esta ausencia de bases teóricas sistematizadas y de criterios interpretativos consolidados ha generado un escenario de incertidumbre jurídica que dificulta la determinación de la legalidad de dichas cláusulas en la práctica contractual y limita la comprensión, por parte de los trabajadores y de los operadores jurídicos, de los efectos que tales restricciones pueden producir sobre el ejercicio de derechos laborales. En particular, la falta de un marco jurídico explícito impide valorar adecuadamente si la utilización de estas cláusulas responde a una protección legítima de intereses empresariales o si, por el contrario, constituye una restricción desproporcionada de la libertad de trabajo y de la libre elección de profesión u oficio.

En atención a las carencias normativas, doctrinales y jurisprudenciales identificadas en el marco jurídico nicaragüense, así como a la necesidad de aportar criterios que permitan una adecuada comprensión y delimitación de las cláusulas de no competencia en el ámbito laboral, la presente investigación tiene como objetivo general analizar la naturaleza jurídica, los alcances y los límites de dichas cláusulas incorporadas en los contratos de trabajo en Nicaragua, a partir del examen doctrinal, normativo y jurisprudencial comparado, con el fin de valorar su legalidad y su compatibilidad con los principios del Derecho del Trabajo y con la protección de los derechos fundamentales del trabajador; para ello, se establecieron como objetivos específicos:

1. Examinar la delimitación conceptual de las cláusulas de no competencia postcontractual en los contratos de trabajo, identificando sus elementos constitutivos y los requisitos de validez establecidos en el derecho comparado, con el propósito de construir un marco teórico-jurídico que permita su adecuada comprensión desde la perspectiva del Derecho del Trabajo.
2. Analizar la compatibilidad de las cláusulas de no competencia postcontractual con los derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico nicaragüense, particularmente la libertad de trabajo, a fin de valorar los límites legítimos a la autonomía de la voluntad en el ámbito de la relación laboral.
3. Evaluar las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de las cláusulas de no competencia postcontractual en la práctica nicaragüense, atendiendo a sus efectos sobre la relación laboral y los derechos del trabajador, con el objetivo de determinar los riesgos jurídicos que estas cláusulas generan y la necesidad de establecer criterios claros que orienten su aplicación conforme a los principios protectores del Derecho del Trabajo.

Se está ante una investigación novedosa pues realiza un abordaje sistemático y específico de las cláusulas de no competencia postcontractual desde la perspectiva del Derecho del Trabajo nicaragüense, un ámbito que no ha sido objeto de un análisis doctrinal integral ni de una construcción jurídica propia que permita delimitar su naturaleza, alcances y límites. Es de nuestra consideración que la utilidad de la investigación se da tanto en el plano teórico, al contribuir a la sistematización conceptual de estas cláusulas y a su correcta ubicación

dentro de la dogmática laboral, como en el plano práctico, al ofrecer criterios jurídicos que servirán de referencia para operadores jurídicos, empleadores y trabajadores al momento de interpretar, pactar o cuestionar la validez de restricciones postcontractuales.

La investigación se desarrolla desde un enfoque jurídico-dogmático y analítico, con apoyo en el método comparado, lo que permite examinar las cláusulas de no competencia postcontractual a partir de su configuración normativa, doctrinal y jurisprudencial, así como valorar su compatibilidad con los principios del Derecho del Trabajo. Para ello, se emplea el método histórico-lógico, orientado a identificar el origen y la evolución de estas cláusulas en el marco de los modelos productivos contemporáneos y su incorporación en las relaciones laborales; el método analítico-sintético, que posibilita descomponer los elementos constitutivos de las cláusulas de no competencia postcontractual —subjetivos, objetivos y temporales— y reconstruirlos de manera sistemática a fin de identificar sus interrelaciones y efectos jurídicos; y el método hipotético-deductivo, mediante el cual se examinan las implicaciones jurídicas derivadas de su aplicación práctica, particularmente en relación con las restricciones al ejercicio de la libertad de trabajo (Villabella Armengol, 2012).

El alcance de la presente investigación se circunscribe al análisis jurídico de las cláusulas de no competencia postcontractual en el ámbito del Derecho del Trabajo nicaragüense, con especial atención a su configuración conceptual, a los límites derivados del marco laboral vigente y a las consecuencias jurídicas que su aplicación práctica puede generar sobre los derechos fundamentales del trabajador. Para ello, se emplea como técnica de investigación el análisis documental de fuentes normativas, doctrinales

y jurisprudenciales, tanto nacionales como internacionales, seleccionadas en función de su pertinencia y relevancia para dar respuesta al problema de investigación y alcanzar los objetivos propuestos, lo que permite una aproximación sistemática y rigurosa al objeto de estudio dentro de los límites metodológicos definidos.

I. Transformaciones del modelo productivo y función tuitiva del Derecho del Trabajo

La evolución del Derecho del Trabajo no responde a un proceso histórico uniforme, lo que explica la ausencia de consenso en la doctrina respecto de las etapas que marcan su configuración como ordenamiento jurídico autónomo. Desde una primera aproximación, García Gil (2014) identifica cuatro grandes procesos evolutivos —revolución liberal, revolución industrial, cuestión social y reforma social— que permiten comprender la progresiva institucionalización de la tutela laboral. Por su parte, Álvarez del Cuvillo (2019) propone un análisis estructural basado en la sucesión de los modos de producción —parentesco, tributario y capitalista— como eje explicativo del surgimiento y transformación de las relaciones de trabajo. A estas perspectivas se suma la postura de Reynoso Castillo (2006), quien sitúa los antecedentes del Derecho del Trabajo en experiencias históricas diversas, desde la antigüedad hasta los *Corps de Métier* de la Edad Media francesa, subrayando la relevancia del factor geográfico para comprender la heterogeneidad de sus orígenes.

Consideramos particularmente relevante la propuesta de Álvarez del Cuvillo (2019), quien

advierte que el Derecho del Trabajo ha atravesado, en las últimas décadas, una profunda crisis que ha impactado de manera significativa los pilares ideológicos, políticos, productivos y económicos sobre los que históricamente se estructuró este ordenamiento jurídico. Partiendo de una concepción del trabajo como actividad social indispensable para la subsistencia humana, el autor vincula el surgimiento y transformación del Derecho del Trabajo con los distintos modos de producción que han organizado las relaciones sociales, distinguiendo entre los modelos de parentesco, tributario y capitalista, lo que resulta especialmente útil al permitir identificar cómo la transición hacia el modo de producción capitalista, supuso la generalización del trabajo asalariado y la consolidación de relaciones caracterizadas por la subordinación jurídica del trabajador, circunstancia que explica la necesidad de un ordenamiento jurídico protector.

En el modelo parentesco, la actividad productiva se encuentra integrada en relaciones de carácter familiar y comunitario, orientadas primordialmente a la subsistencia del grupo, sin que la prestación de trabajo persiga la obtención de beneficios económicos individuales ni se configure una relación de dominación entre quienes participan en el proceso productivo. Por su parte, el modelo tributario introduce una diferenciación incipiente en la organización del trabajo, en la medida en que los productores conservan el acceso a los medios de producción, pero se ven obligados a entregar parte del excedente a estructuras de poder político o militar, lo que genera formas de retribución y una mayor división del trabajo (Todolí Signes, 2021).

En el modelo de producción capitalista se produce una ruptura sustancial con las formas

previas de organización del trabajo, en la medida en que el interés por la subsistencia colectiva, la redistribución o la reciprocidad es desplazado por la lógica de maximización del beneficio económico. La fuerza de trabajo se incorpora al mercado como una mercancía susceptible de intercambio, mediada por una remuneración salarial, y se consolida una relación caracterizada por el ejercicio de un poder económico dominante del empleador sobre el trabajador, dinámica que exige que el trabajador asalariado se sitúe en una relación de subordinación frente al empresario, quien organiza, dirige, controla y disciplina el proceso productivo, al tiempo que traslada sobre el trabajador las presiones competitivas propias del mercado. Si bien la liberalización formal de la fuerza de trabajo constituyó uno de los rasgos distintivos de este modo de producción, sus efectos no estuvieron exentos de conflictos sociales, lo que explica que el surgimiento del Derecho del Trabajo se configure, desde sus orígenes, en torno a un discurso reformista orientado a la desmercantilización del trabajo humano y a la humanización de las relaciones laborales.

En este escenario, uno de los factores que mayor incidencia ha tenido en la progresiva fragilización del pacto social consolidado a lo largo del siglo XX es el incremento sostenido de la competencia entre las empresas, fenómeno que ha tenido repercusiones directas en la configuración de las relaciones laborales.

Como respuesta a estas dinámicas competitivas, los empleadores han incorporado cláusulas contractuales atípicas en los contratos de trabajo, muchas veces mediante la adaptación acrítica de modelos normativos extranjeros o la simple reproducción de cláusulas diseñadas para otros contextos jurídicos. Estas prácticas

contractuales, insertas en una relación caracterizada por una marcada asimetría estructural entre las partes, no siempre resultan compatibles con los objetivos de tutela y protección que informan al Derecho del Trabajo. Frente a esta realidad, el ordenamiento laboral, en su función equilibradora, ha debido partir de una ficción jurídica según la cual el contrato de trabajo se celebra entre sujetos formalmente libres e iguales, al tiempo que reconoce la desigualdad material que subyace a la relación laboral. Esta tensión ha llevado a la positivización de normas destinadas a garantizar un mínimo de dignidad al trabajador y a imponer límites a la autonomía de la voluntad, reafirmando la función tuitiva como elemento estructural del Derecho del Trabajo ante la expansión de prácticas contractuales que pueden desnaturalizar su finalidad protectora (Abrunhosa e Sousa, 2023).

En este contexto, la evolución del Derecho del Trabajo evidencia cómo la consolidación del modelo capitalista y la intensificación de las dinámicas de competencia económica han tensionado de manera permanente el equilibrio que busca preservar entre la protección del trabajador y la organización de la actividad productiva.

La progresiva flexibilización de las relaciones laborales y la incorporación de prácticas contractuales orientadas primordialmente a la salvaguarda de intereses empresariales han puesto de relieve el riesgo de una erosión de la función tuitiva que históricamente ha caracterizado al Derecho del Trabajo, particularmente en escenarios marcados por una acentuada asimetría estructural entre las partes (Alemán-Madriral, 2025). Precisamente, esta tensión entre la lógica de mercado y

los principios protectores que informan la relación laboral constituye el marco dogmático indispensable para examinar, en el epígrafe siguiente, el surgimiento y desarrollo de las cláusulas de no competencia en el ámbito laboral, a fin de valorar su compatibilidad con la finalidad tutelar del Derecho del Trabajo y con la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

II. La cláusula de no competencia: origen, definición, elementos y validez

Las nociones de competencia no se originan en la dogmática jurídica, sino que responden, en su génesis, a categorías propias del análisis económico, vinculadas a la rivalidad entre agentes que concurren en el mercado con el propósito de alcanzar una posición ventajosa frente a otros. En el contexto del modelo capitalista de producción, caracterizado por la intensificación de la competencia empresarial y por la mercantilización de la fuerza de trabajo, estas nociones comenzaron a proyectarse progresivamente en el ámbito contractual, dando lugar a la incorporación de pactos destinados a limitar el ejercicio de determinadas actividades económicas.

Arboleda Suárez (2016) sitúa uno de los primeros antecedentes de los pactos de no competencia en un caso resuelto en Inglaterra en 1711, en el que un panadero, se obligó mediante el pago de un bono de cincuenta libras a abstenerse de ejercer la misma actividad durante la vigencia del contrato; al incumplir dicha obligación y abrir un nuevo negocio, fue demandado, y las autoridades judiciales reconocieron la validez de la restricción en la medida en que esta se consideró accesoria y necesaria para la protección del contrato principal.

En cuanto a su incorporación al ordenamiento jurídico, Díaz Plata (2015) sostiene que la prohibición de competencia encuentra sus primeros desarrollos normativos en el Código de Comercio francés de 1807, el cual introdujo restricciones al ejercicio de determinadas actividades vinculadas al tráfico mercantil — como las de navieros, fedatarios públicos y auxiliares del comerciante— con el objetivo de preservar la lealtad comercial y evitar conflictos de intereses. Posteriormente, este proceso de positivización se profundizó con el surgimiento del Derecho de la competencia como disciplina autónoma, cuyo hito normativo suele situarse en los Estados Unidos a partir de 1890, momento en el que se consolidó un marco jurídico orientado a limitar prácticas restrictivas de la competencia en el mercado (Miranda Londoño y Gutiérrez Rodríguez, 2007).

Desde este origen normativo, la cláusula de no competencia postcontractual comienza a perfilarse de manera más específica en el ámbito laboral europeo a partir de influencias doctrinales y legislativas de origen germánico. Díaz Plata (2015) señala que dicha figura encuentra uno de sus fundamentos en el proyecto elaborado por Potthof en Alemania, cuyas propuestas —inspiradas en una concepción liberal-socialdemócrata del trabajo— influyeron decisivamente en la normativa laboral alemana y, posteriormente, fueron objeto de trasplante jurídico en el ordenamiento español.

Esta recepción se materializó en la *Ley Relativa al Contrato de Trabajo* (1931), cuyo artículo 86 positivizó por primera vez la prohibición de competencia laboral tras la extinción del vínculo, estableciendo límites temporales diferenciados según la categoría profesional: dos años para los obreros y cuatro años para los empleados

técnicos. No obstante, la incorporación de esta cláusula generó desde sus orígenes una notable controversia doctrinal en torno a su objeto y finalidad, pues mientras un sector mayoritario la interpretó como un mecanismo de tutela frente a la competencia desleal —en conexión con los deberes de fidelidad previstos en los artículos 70, 72 y 73 del mismo cuerpo normativo—, otros enfoques la concibieron bien como una manifestación de la autonomía contractual entre las partes o bien como un instrumento destinado a impedir formas específicas de competencia, lo que evidencia la temprana tensión entre la protección de los intereses empresariales y los límites impuestos a la libertad profesional del trabajador.

En particular, el artículo 85 de la norma referida configuró el deber de fidelidad del trabajador mediante la imposición de obligaciones tales como la lealtad hacia la empresa, la prohibición de realizar actos de competencia frente al empleador, el deber de confidencialidad respecto de los secretos del negocio y la abstención de colaborar con empresas competidoras, delimitando al mismo tiempo los presupuestos para la validez de la prohibición de competencia, que exigía que la actividad desarrollada por el trabajador perteneciera a la misma rama industrial o comercial y que generara un perjuicio efectivo a la empresa.

Asimismo, el legislador incorporó consecuencias patrimoniales específicas en caso de incumplimiento, al reconocer al empleador el derecho a reclamar una indemnización por daños y perjuicios y a imputar a su favor las ganancias obtenidas por el trabajador mediante la actividad competitiva desarrollada, reforzando así una concepción de la cláusula de no competencia estrechamente vinculada a

la protección de los intereses empresariales en el marco de una relación caracterizada por una marcada asimetría estructural.

La posterior evolución de la cláusula de no competencia en el Derecho del Trabajo español puede apreciarse con mayor nitidez a lo largo del siglo XX, particularmente a partir de las reformas introducidas en el texto refundido de la *Ley de Contrato de Trabajo* (1944), que reforzaron su vinculación con los deberes de conducta derivados de la relación laboral y consolidaron una interpretación marcadamente favorable a los intereses empresariales.

Durante este extenso periodo previo a la Constitución Española de 1978, la jurisprudencia y la doctrina aplicaron el régimen de la prohibición de competencia postcontractual con un claro sesgo proempresarial, permitiendo al empleador rescindir unilateralmente la obligación, determinar de forma exclusiva la compensación económica y extender la restricción a cualquier actividad potencialmente competitiva dentro del mismo sector o rama económica. Este escenario comenzó a modificarse de manera sustancial con la promulgación de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (1980), que supuso un punto de inflexión en la configuración jurídica de la figura, al desplazar las nociones tradicionales de fraude y deslealtad y sustituirlas por la categoría de la transgresión de la buena fe contractual, al tiempo que sometió el nacimiento de la obligación de no competencia postcontractual a la autonomía de la voluntad de ambas partes.

La doctrina jurisprudencial, especialmente a partir de la entrada en vigor de la Constitución Española de 1978 y de la consagración del derecho al trabajo en su artículo 35, respondió

a la necesidad de corregir los excesos derivados del predominio empresarial, reconduciendo la prohibición de competencia desde una obligación de origen legal hacia una obligación de naturaleza contractual, cuya validez exige un pacto específico entre trabajador y empleador.

La configuración de las cláusulas de no competencia en el Derecho del Trabajo español quedó sustancialmente delimitada con el *Estatuto de los Trabajadores* (2015), cuyo artículo 21 sistematiza, de manera expresa, las distintas manifestaciones del deber de no concurrencia y de permanencia en la empresa. En primer término, la norma reafirma la prohibición de concurrencia desleal durante la vigencia de la relación laboral, así como la posibilidad de pactar la plena dedicación del trabajador a favor de un único empleador, condicionada en este último caso a la existencia de una compensación económica.

En el referido artículo se introduce una regulación específica del pacto de no competencia postcontractual, estableciendo límites temporales diferenciados —dos años para trabajadores técnicos y seis meses para el resto— y condicionando su validez a la concurrencia de un interés industrial o comercial efectivo por parte del empleador y al pago de una compensación económica adecuada al trabajador.

Asimismo, el artículo contempla la posibilidad de rescisión unilateral del pacto de plena dedicación por parte del trabajador, así como la figura del pacto de permanencia vinculado a la especialización profesional financiada por el empleador, siempre dentro de márgenes temporales y formales estrictos.

Desde una perspectiva comparada latinoamericana, las cláusulas de no competencia postcontractual presentan un grado significativo de heterogeneidad normativa y, en la mayoría de los ordenamientos, una notoria ausencia de regulación expresa. Sierra Herrero (2014) advierte que, si bien algunos países como Argentina y Brasil han reconocido la validez de este tipo de pactos a través de construcciones jurisprudenciales, tales cláusulas no cuentan con una positivización específica en sus legislaciones laborales.

En otros ordenamientos, como el chileno, la regulación se limita a la prohibición de competencia durante la vigencia del contrato de trabajo, sin extenderse al período posterior a su extinción, mientras que en países como Ecuador, Perú y Colombia no se identifican disposiciones normativas que contemplen expresamente la prohibición de competencia postcontractual. Esta ausencia de regulación positiva se acentúa en el caso nicaragüense, donde el ordenamiento laboral vigente no incorpora previsiones específicas que habiliten o delimiten la validez de pactos de no competencia una vez finalizada la relación laboral, circunstancia que refuerza la necesidad de analizar críticamente la eventual incorporación de este tipo de cláusulas a la luz de los principios protectores del Derecho del Trabajo y de la tutela de los derechos fundamentales del trabajador.

Como consecuencia de que las cláusulas de no competencia postcontractual no han alcanzado un desarrollo normativo sistemático y en el que, particularmente en Nicaragua, no se identifican antecedentes legislativos, doctrinales ni jurisprudenciales consolidados que permitan delimitar su alcance y naturaleza jurídica, resulta necesario

acudir a las construcciones conceptuales elaboradas en el derecho comparado y en la doctrina especializada. Banda Valdivia (2016) define las cláusulas postcontractuales como aquellos acuerdos suscritos entre trabajador y empleador mediante los cuales, a cambio de una contraprestación económica, el primero se obliga, una vez extinguida la relación laboral, a no prestar servicios por cuenta propia o ajena en actividades previamente desarrolladas para su antiguo empleador que supongan una situación de competencia y puedan ocasionarle un eventual perjuicio económico.

Desde una definición orientada a precisar la función y finalidad de estas cláusulas, Pingo-Palacios (2016) concibe la no competencia postcontractual como el pacto mediante el cual se restringe la concurrencia del trabajador respecto de la actividad económica del empleador una vez extinguido el vínculo laboral, con el objetivo de evitar la transferencia de conocimientos, información o ventajas competitivas adquiridas durante la relación de trabajo hacia empresas competidoras; definición que se complementa con lo indicado por Díaz Plata (2015) quien define estas cláusulas como un mecanismo de equilibrio entre el interés empresarial en conservar su clientela y prevenir la competencia de su antiguo trabajador, y el derecho de este último a ejercer libremente su actividad profesional, admitiendo la restricción únicamente cuando concurren circunstancias específicas que justifican su validez.

En consecuencia, las cláusulas de no competencia postcontractual constituyen aquellos pactos mediante los cuales el trabajador, una vez extinguida la relación laboral, asume la obligación de abstenerse de desarrollar actividades bien a cuenta propia o a cuenta ajena que entren en concurrencia

con el giro económico del antiguo empleador. La validez de esta restricción se vincula, de manera constante en la doctrina comparada, a la existencia de una compensación económica adecuada y a la acreditación de un interés empresarial legítimo orientado a la protección de su posición competitiva, clientela o activos intangibles. De las definiciones doctrinales examinadas se desprende, asimismo, que este tipo de pactos no opera como una prohibición general del ejercicio profesional, sino como una limitación específica y condicionada, cuya eficacia jurídica depende del cumplimiento de determinados requisitos sustantivos y formales, positivizados de manera expresa en algunos ordenamientos, como el español, con el propósito de dotar de mayor certeza jurídica a su aplicación. La reiterada presencia de categorías como abstención, restricción, sacrificio y contraprestación económica en la construcción conceptual de estas cláusulas pone de relieve que la obligación asumida recae primordialmente sobre el trabajador, lo que explica la centralidad que adquiere, en su análisis jurídico, la necesidad de una ponderación rigurosa entre los intereses empresariales protegidos y la salvaguarda del derecho al trabajo y a la libertad profesional.

En la práctica, la incorporación de pactos de no competencia ha tendido a expandirse más allá de los supuestos clásicos vinculados a personal directivo o a posiciones estratégicas, extendiéndose en ocasiones a categorías cuya exposición real a riesgos competitivos no resulta necesariamente evidente (Jiménez, 2024). Esta ampliación del recurso a cláusulas atípicas se explica, en términos funcionales, por la pretensión empresarial de preservar determinados activos intangibles generados o gestionados durante la relación de trabajo —información comercial, cartera de clientes, bases de datos, *know-how* u otros conocimientos

organizativos— y de minimizar la posibilidad de que tales ventajas sean trasladadas, una vez extinguido el vínculo, al ámbito de un emprendimiento del trabajador o a favor de empresas competidoras.

Desde el punto de vista técnico-jurídico, la redacción de las cláusulas de no competencia postcontractual suele reproducir, en términos formales, los elementos subjetivos propios de la relación laboral, en la medida en que el pacto se articula entre empleador y trabajador como partes jurídicamente habilitadas para obligarse, invocándose para ello el principio de autonomía de la voluntad.

No obstante, la experiencia comparada en ordenamientos que han positivizado esta figura —como el español, el alemán o el italiano— revela una tendencia normativa a asumir, al menos en el plano formal, que el acuerdo se celebra bajo condiciones de simetría entre las partes, presumiendo una capacidad equivalente de negociación. Esta construcción dogmática, sin embargo, resulta difícilmente conciliable con la realidad material de la relación de trabajo, caracterizada por una desigualdad estructural que incide de manera directa en la formación de la voluntad contractual del trabajador, especialmente cuando la restricción proyecta sus efectos más allá de la vigencia del vínculo laboral.

En cuanto al elemento objetivo que persigue la cláusula, la doctrina especializada ha construido un consenso relevante en torno a la idea de que este no radica en una exclusión general del ex trabajador del mercado de trabajo, sino en la protección de determinados intereses empresariales legítimos vinculados a la posición competitiva de la empresa.

Autores como Sierra Herrero (2014), Díaz Plata (2015) y Nogueira Guastavino (2021) coinciden en señalar que estas cláusulas persiguen preservar la estabilidad empresarial mediante la limitación específica y temporal de aquellas actividades profesionales que puedan generar un riesgo competitivo relevante. En particular, Sierra Herrero (2014) enfatiza que, a través del pacto de no competencia, la empresa busca proteger su patrimonio inmaterial, su información administrativa u organizativa y determinados elementos externos, como la clientela, cuya apropiación o traslado podría ocasionar un perjuicio económico.

Consideramos que aun cuando el interés del empleador en la protección de su organización productiva constituye el presupuesto funcional del pacto, la compensación económica prevista a favor del trabajador no configura, en sí misma, el objeto principal de la cláusula, sino un requisito instrumental destinado a legitimar la restricción impuesta. En la práctica contractual, este tipo de pactos suele ser configurado unilateralmente por el empleador a partir de una valoración anticipada de los conocimientos, información estratégica o ventajas competitivas a las que el trabajador accede durante la relación laboral, proyectando sus efectos más allá de la extinción del vínculo.

De este modo, el contenido objetivo de la cláusula se concreta en una obligación de no hacer, consistente en la abstención del ejercicio profesional en actividades que concurren con el giro económico de la empresa, lo que implica una limitación específica del acceso del ex trabajador a determinados segmentos del mercado laboral o profesional. Esta restricción, de carácter temporal y funcionalmente

delimitada, no se orienta a la paralización absoluta de la actividad profesional del trabajador, sino a impedir la utilización inmediata de los conocimientos adquiridos en beneficio propio o de terceros competidores, configurándose así como un mecanismo de protección de intereses empresariales legítimos cuya eficacia jurídica depende de su adecuación a los límites materiales y compensatorios previamente analizados.

En relación con la dimensión temporal y formal de la cláusula de no competencia postcontractual, resulta particularmente relevante atender a las prácticas contractuales observadas en el ordenamiento nicaragüense. En dicho contexto, la cláusula suele incorporarse de manera anticipada al momento de la celebración del contrato de trabajo, esto es, al inicio de la relación laboral, configurándose como una condición predispuesta que el trabajador acepta como parte del contenido contractual, sin que medie una negociación específica posterior. Esta práctica contrasta con la experiencia comparada de aquellos ordenamientos que han positivizado de manera expresa la cláusula de no competencia, como Austria, Alemania, España, Italia, Grecia, Portugal y los Estados Unidos, en los que se admite su celebración no solo al inicio, sino también durante la vigencia del vínculo laboral o incluso con posterioridad a su extinción, siempre que concurren los requisitos sustantivos exigidos por cada sistema jurídico.

No obstante, la ubicación normativa y el tratamiento dogmático de estas cláusulas presentan diferencias significativas, pues mientras en algunos ordenamientos —como el alemán— su regulación se inserta en el Código de Comercio, en otros —como el griego— se articula desde el Derecho civil, y en el caso español se integra de forma expresa en el *Estatuto*

de los Trabajadores (2015), lo que evidencia la falta de homogeneidad en su configuración normativa y refuerza la necesidad de analizar su recepción en Nicaragua a partir de criterios sistemáticos y comparados (Banda Valdivia, 2016).

Una vez establecido que el contenido objetivo del pacto de no competencia postcontractual se orienta a la protección de intereses empresariales legítimos —vinculados a la posición competitiva, a la clientela o a activos intangibles—, la experiencia comparada evidencia que su aplicación puede proyectarse sobre el ámbito de los derechos del trabajador, particularmente cuando la restricción condiciona el acceso a segmentos del mercado laboral tras la extinción del vínculo. Por ello, diversos ordenamientos, ya sea a través de elaboraciones doctrinales o de construcciones jurisprudenciales, han advertido el riesgo de que estos pactos operen como mecanismos restrictivos desproporcionados, incorporándose en consecuencia requisitos de validez destinados a sujetar la cláusula a límites materiales y compensatorios estrictos.

En este sentido, Pizarro Contreras (2017) sostiene que, aun cuando la tutela de intereses privados puede comprenderse desde la óptica de la libertad de empresa, jamás el Estado a través de sus órganos debería a partir de las sombras de la legislación limitar derechos fundamentales de los trabajadores tutelados, lo que impone considerar que la eficacia jurídica de estas cláusulas depende de una ponderación normativa y judicial que evite su utilización como restricción indirecta de garantías constitucionalmente protegidas.

Las consideraciones anteriores evidencian que, en ausencia de un modelo normativo uniforme, los requisitos de validez del pacto

de no competencia postcontractual han sido contruidos de manera heterogénea por la doctrina y la jurisprudencia comparadas, precisamente para evitar que la restricción sea cuestionada por nulidad al proyectarse sobre la libertad profesional y el derecho al trabajo. Con todo, pese a dicha diversidad, es posible identificar criterios recurrentes que tienden a reiterarse en los ordenamientos que admiten estas cláusulas, siendo uno de los principales la exigencia de un interés industrial o comercial legítimo y efectivo por parte del empleador. La determinación de este interés, sin embargo, no carece de polémica, en la medida en que se trata de un concepto abierto susceptible de interpretaciones expansivas si no se delimita funcionalmente en relación con el riesgo competitivo real que pretende evitarse.

Carrasco Torrontegui y Pozo Vintimilla (2019) precisan que el interés comercial puede identificarse cuando el empleador y el extrabajador se encuentren compitiendo en el mercado, es decir que, comparando las actividades que ejecuta el extrabajador, este se encuentre prestando un servicio u ofertando un producto con similares características al anterior empleador, lo que permite reconducir su apreciación a supuestos de concurrencia efectiva y no a meras presunciones abstractas de competencia.

La exigencia de un interés industrial o comercial legítimo y efectivo, constituye el presupuesto que habilita, de forma lógica, la delimitación de los restantes elementos de validez del pacto, particularmente la cuantificación de la compensación y la determinación temporal de la restricción. En efecto, la exigencia de un interés comercial o industrial efectivo opera como condición de existencia y de legitimación

material del acuerdo, pues permite identificar al empleador como beneficiario de la abstención y justificar, en términos jurídicamente controlables, la tutela de intereses patrimoniales vinculados a su organización productiva.

En el caso español, el legislador ha positivizado esta exigencia como un criterio de cierre destinado a impedir que la prohibición se convierta en una limitación genérica del ejercicio profesional, articulando el interés comercial o industrial como una fórmula alternativa que habilita al empleador a invocar uno u otro —o ambos— en función del riesgo competitivo que se pretenda neutralizar. Bajo esta lógica, el interés comercial se conecta con la protección de actividades orientadas a la inserción de bienes o servicios en el tráfico mercantil, mientras que el interés industrial se vincula con la creación o fabricación de productos, precisión que, sin agotar su contenido, contribuye a delimitar el ámbito funcional del pacto y a reducir interpretaciones expansivas incompatibles con su carácter excepcional.

En lo que se refiere a la efectividad del interés comercial o industrial invocado, la doctrina y la jurisprudencia comparadas han tendido a exigir que la restricción se delimite al ámbito empresarial en el que el trabajador prestó servicios y al espacio competitivo en el que resulte plausible la concurrencia con el antiguo empleador, precisamente por su conexión con una clientela potencialmente idéntica. Pingo-Palacios (2016) advierte que la limitación postcontractual se justifica en la medida en que se proyecta sobre el entorno de actuación vinculado a la actividad previamente desempeñada y al riesgo competitivo real que de ella se deriva. Esta exigencia se formula con mayor precisión cuando se afirma que se exige que la cláusula esté referida exclusivamente al

mercado relevante del empresario y no a otro distinto, lo que permite reconducir el requisito de efectividad a un estándar verificable y evitar que el pacto opere como prohibición general del ejercicio profesional (Cajas Ulloa, 2015).

Ahora bien, incluso bajo esta delimitación, conviene advertir que en la práctica mercantil el objeto social de muchas empresas suele redactarse en términos amplios o plurales, circunstancia que, de trasladarse sin cautelas al pacto de no competencia, puede extender artificialmente el perímetro de la restricción y estrechar en exceso el campo ocupacional del ex trabajador. De ahí que la efectividad del interés no deba presumirse a partir de formulaciones genéricas del giro societario, sino acreditarse mediante una referencia funcional al mercado relevante efectivamente operado por el empleador y a la concreta actividad susceptible de generar competencia.

El Derecho comparado español ha otorgado a la compensación económica adecuada un papel igualmente determinante en la estructura de validez de la cláusula de no competencia postcontractual (Nogueira Guastavino, 1997). En efecto, doctrina y jurisprudencia la han considerado un requisito primordial y esencial, de modo que su ausencia priva de eficacia al acuerdo desde su origen, al carecer este de la contraprestación que justifica la restricción asumida por el trabajador (Pingo-Palacios, 2016).

Díaz Plata (2015) señala que, atendiendo a su finalidad resarcitoria, la jurisprudencia española ha conceptualizado dicha compensación como un salario de inactividad y, en otros casos, como una indemnización frente a la privación de oportunidades de trabajo que la obligación implica. Ahora bien, su naturaleza jurídica no

resulta uniforme, pues depende del modo de satisfacción pactado: tiende a adquirir perfil indemnizatorio cuando se abona en un pago único o suma alzada al extinguirse la relación laboral y comenzar la eficacia postcontractual del pacto; mientras que suele aproximarse a una calificación salarial cuando se paga de forma periódica durante la vigencia del vínculo — como cantidad diferenciada o fraccionada—, precisamente porque acompaña la relación como prestación reiterada, aun cuando su causa se proyecte hacia la etapa posterior a la extinción.

La exigencia de que la compensación sea adecuada remite, sin embargo, a un concepto jurídico indeterminado cuya concreción no se encuentra plenamente predeterminada por la norma, tratándose de una categoría abierta, en la medida en que no incorpora parámetros objetivos que permitan justificar su valoración ni ofrece una fórmula cuantificable para determinar la idoneidad, suficiencia o adecuación de la contraprestación, Sierra Herrero (2014) observa que, aun en ordenamientos que positivizan el requisito — como el español y el italiano—, la legislación no aporta mayores precisiones acerca de lo que debe entenderse por compensación adecuada, lo que desplaza la delimitación de su contenido hacia criterios doctrinales y, sobre todo, hacia la construcción jurisprudencial.

De ahí que la apreciación de la adecuación se configure como un juicio de ponderación que debe atender al diseño concreto del pacto y a la intensidad real de la restricción; por lo que se ha vinculado dicha valoración a elementos como la duración pactada de la prohibición, el *quantum* efectivamente abonado al trabajador y la previsión de consecuencias económicas

por incumplimiento —en particular, la indemnización estipulada a favor de la empresa—, en la medida en que estos factores permiten verificar si la contraprestación opera realmente como contrapeso frente al sacrificio impuesto a la libertad profesional.

La concreción jurisprudencial de lo adecuado muestra, en términos comparados, que los órganos judiciales han optado por un análisis casuístico en el que la compensación se valora en función de su proporción respecto del salario, de la duración efectiva de la abstención y del diseño global del pacto.

Así, para obligaciones de no competencia de hasta dos años, se han considerado suficientes compensaciones estructuradas como cantidades fijas distribuidas periódicamente (por ejemplo, 3.000 euros prorrateados en doce mensualidades respecto de un salario anual de 33.000 euros, esto es, un porcentaje inferior al 10%)¹, abonos mensuales durante la relación laboral que alcanzan importes globales relevantes (como 6.000 euros)², o incluso fórmulas mixtas que combinan retribución dineraria con componentes en especie vinculados a formación técnica y comercial³.

Por contraste, la jurisprudencia ha reputado inadecuadas aquellas compensaciones que, aun existiendo formalmente, resultan manifiestamente inferiores al sacrificio asumido o revelan asimetrías desproporcionadas frente a las penalidades pactadas por incumplimiento. En esta línea se han rechazado, para prohibiciones de dos años, retribuciones

¹Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (22 de marzo de 2010). *Sentencia 201*.

²Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. (15 de enero de 2013). *Sentencia 287*.

³Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Murcia. (12 de abril de 2010). *Sentencia 256*.

mensuales bajas (90.15⁴ y 120.20⁵ euros) cuando se confrontan con salarios sustancialmente superiores o con indemnizaciones contractuales elevadas (24.000.00, 12.000.00). Desde la perspectiva dogmática, este enfoque refuerza que el cumplimiento del requisito no se agota en el simple abono de una suma, sino que exige su adecuación material; de ahí que la insuficiencia de la compensación —al igual que su ausencia— se conecte con la validez del pacto y no con su ejecución, en términos tales que la inadecuación puede operar como causa de nulidad del acuerdo, siendo la impugnación un ámbito típicamente vinculado a la posición jurídica del trabajador frente a una cláusula predisputa.

La indeterminación del término no se agota en la ausencia de parámetros normativos cerrados, sino que se proyecta también sobre las condiciones materiales en que estos pactos suelen incorporarse a la contratación laboral, caracterizadas por una negociación limitada o inexistente respecto del *quantum* compensatorio. Esta dimensión resulta especialmente relevante si se atiende a los hallazgos empíricos de Starr, Prescott y Bishara (2020), quienes, sobre la base de 11,505 encuestas a trabajadores en los Estados Unidos, constatan que solo el diez por ciento negocia las condiciones de las cláusulas de no competencia o solicita compensaciones adicionales al momento de suscribirlas; mientras que un 41% asume que tales cláusulas no son negociables y un 20% se abstiene de negociar por temor a generar tensión con el empleador o a sufrir represalias, incluido el despido.

Estos datos permiten reconducir el análisis hacia un aspecto estructural ya identificado:

⁴Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Canarias. (27 de mayo de 2010). *Sentencia 717*.

⁵Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. (12 de enero de 2005). *Sentencia 494*.

aun en sistemas donde la cláusula se admite — sea desde matrices laboralistas o civilistas—, la asimetría propia de la relación de trabajo tiende a erosionar la premisa de una autonomía negociadora equivalente, lo que puede vaciar de contenido práctico la exigencia de proporcionalidad entre el sacrificio impuesto al trabajador y la contraprestación pactada. En tal sentido, la adecuación de la compensación no debería evaluarse únicamente como un problema de cuantificación *ex post*, sino también como una cuestión vinculada a la formación de la voluntad contractual en contextos de predisposición, en los que la ausencia de una negociación real puede incidir en la validez material del pacto al debilitar la justificación resarcitoria que pretende legitimar la restricción postcontractual.

La delimitación temporal constituye otro requisito funcional de validez de la cláusula, en la medida en que permite acotar la restricción a un horizonte razonable y controlable, evitando que el pacto derive en una exclusión prolongada del ex trabajador respecto de segmentos relevantes del mercado laboral. En el caso español, la evolución normativa refleja con claridad esta lógica de contención, pues mientras previos marcos jurídicos admitían plazos más extensos —dos años para obreros y cuatro para empleados técnicos—, el artículo 21 del *Estatuto de los Trabajadores* (2015) redujo y sistematizó los límites máximos a dos años para trabajadores técnicos y seis meses para el resto, sin impedir que las partes pacten periodos inferiores (Pérez de los Cobos Orihuel, 2024).

En términos comparados, se identifica una tendencia convergente en diversos ordenamientos —como España, Alemania, Francia y Brasil— a fijar un máximo de dos años, de modo que el exceso temporal determina la

invalidez del pacto en cuanto desborda el umbral normativamente tolerado. No obstante, esta pauta no es uniforme, pues el sistema italiano contempla márgenes más amplios, al admitir hasta cinco años para personal directivo y tres años para los demás trabajadores, lo que revela que el criterio temporal responde a opciones regulatorias distintas acerca del alcance legítimo de la restricción.

Ahora bien, la diferenciación del plazo máximo en función de la categoría profesional plantea un problema dogmático relevante, en tanto presupone que solo ciertos perfiles —principalmente técnicos— concentran acceso a información estratégica o ventajas competitivas. Frente a ello, Pingo-Palacios (2016) sostiene que dicha distinción debería ser eliminada de los cuerpos normativos, dado que no sólo los técnicos pueden manejar información sensible que cause un daño a su ex empleador, sino también cargos de menor rango que están ligados al manejo de la empresa.

Esta observación resulta pertinente para reconducir el análisis hacia un estándar más material: la duración no debería fijarse por la denominación del puesto, sino por el riesgo competitivo real asociado a las funciones efectivamente desempeñadas y a los activos intangibles a los que se tuvo acceso, de manera coherente con la exigencia previamente examinada de interés empresarial legítimo y con la necesidad de evitar restricciones temporales innecesarias o desproporcionadas.

Junto a la duración, la doctrina comparada ha vinculado la validez del pacto de no competencia postcontractual a ciertas condiciones de configuración que operan como mecanismos de delimitación y de control

de proporcionalidad. Banda Valdivia (2016) advierte que, asociado al requisito temporal, suelen incorporarse características especiales, tales como la delimitación territorial o espacial, determinadas exigencias de formalidad y la prohibición de decisión unilateral, en la medida en que estas cláusulas complementarias contribuyen a evitar que la prohibición se proyecte de forma indeterminada o expansiva sobre el mercado de trabajo del ex trabajador. En particular, la restricción territorial se concibe ordinariamente como una limitación circunscrita al ámbito en el que el trabajador prestó efectivamente sus servicios —ciudad, región o país—, dado que es allí donde resulta más verosímil la existencia de clientela común y, por tanto, el riesgo competitivo que pretende neutralizarse.

No obstante, la delimitación espacial no se presenta de manera uniforme en el Derecho comparado, pues en el modelo italiano, se admite que el pacto pueda extenderse al territorio comunitario europeo e incluso a países en el extranjero. Francia se aproxima a una lógica semejante, en tanto la extensión territorial puede reputarse admisible siempre que sea objetivamente plausible que el ex trabajador, por su actividad posterior, genere una concurrencia real susceptible de ocasionar un perjuicio al antiguo empleador.

De este modo, la territorialidad opera menos como un dato meramente formal y más como un parámetro de control conectado con el mercado relevante y con la efectividad del riesgo competitivo, de forma coherente con los límites materiales ya examinados para la validez de la cláusula.

El análisis del derecho comparado permite establecer que la cláusula de no competencia postcontractual constituye una restricción excepcional del ejercicio profesional cuya admisibilidad jurídica depende de su sujeción a parámetros verificables de proporcionalidad: la acreditación de un interés empresarial efectivamente tutelable, la previsión de una compensación económicamente adecuada y la delimitación funcional del sacrificio impuesto mediante límites temporales y espaciales razonables.

A los anteriores elementos, se añaden exigencias de configuración orientadas a reforzar la certeza del acuerdo y a controlar su expansión, entre las que destaca la necesidad de una formalización susceptible de prueba, aun cuando no siempre se regule de forma explícita en todos los ordenamientos; de ahí que existan sistemas — como el alemán— que exigen la notificación de la cláusula con anterioridad al inicio de la relación laboral.

Del mismo modo, la experiencia jurisprudencial comparada ha tendido a desconfiar de fórmulas que permitan la alteración o rescisión unilateral del pacto, en tanto debilitan la lógica de equilibrio que pretende justificar la restricción. Precisamente, porque estos criterios se construyen para operar como límites materiales frente a una relación estructuralmente asimétrica, resulta metodológicamente necesario interrogar, a continuación, en qué medida tales estándares se reproducen —o se distorsionan— en la práctica contractual del contexto nicaragüense, donde la ausencia de regulación expresa y las condiciones de predisposición del contrato pueden incidir decisivamente en el modo en que la cláusula se redacta, se acepta y, eventualmente, se pretende hacer valer.

III. La cláusula de no competencia en Nicaragua: prácticas y puntos de fricción

A la luz de los parámetros dogmáticos y comparados examinados, resulta necesario descender del plano normativo y conceptual al terreno de la práctica contractual. En este sentido, a continuación, propone un ejercicio de análisis centrado en un modelo típico de cláusulas que, en el contexto nicaragüense, viene siendo utilizado por empleadores para introducir obligaciones de exclusividad, confidencialidad y no competencia, tanto durante la vigencia de la relación como con posterioridad a su extinción.

La elección de este enfoque responde a la necesidad de observar cómo, en un ordenamiento que carece de una regulación laboral expresa sobre la no competencia postcontractual, tales restricciones se articulan contractualmente mediante fórmulas amplias y predisuestas, usualmente incorporadas como anexos o acuerdos complementarios al contrato de trabajo. A partir de este enfoque empírico, el análisis se desarrollará de forma progresiva, con el propósito de identificar los rasgos estructurales de estas cláusulas y anticipar los puntos de fricción que se generan cuando su aplicación práctica se contrasta con los principios protectores del Derecho del Trabajo y con el marco de derechos del trabajador en Nicaragua.

Desde el punto de vista de su configuración material, estos modelos contractuales suelen estructurarse a partir de un conjunto de cláusulas interrelacionadas que, en su formulación conjunta, amplían de manera significativa el alcance de las obligaciones asumidas por el

trabajador. En primer término, se incorpora habitualmente una cláusula de exclusividad dirigida a impedir la prestación de servicios a terceros durante la vigencia de la relación laboral o contractual, construida no solo frente a competidores directos, sino también respecto de cualquier persona natural o jurídica cuya vinculación sea apreciada, de forma preventiva, como potencialmente lesiva para los intereses empresariales.

A ello se añade, en segundo lugar, una cláusula de no competencia con proyección postcontractual que extiende la restricción más allá de la extinción del vínculo y la formula como una obligación general de abstención, prohibiendo al trabajador desarrollar actividades que, directa o indirectamente, puedan concurrir con el giro económico de la empresa. Esta prohibición suele configurarse en términos amplios, abarcando no solo relaciones laborales en sentido estricto, sino también formas indirectas de participación —como la consultoría, la inversión o la intermediación—, desplazando así la restricción desde un mercado relevante claramente identificable hacia un ámbito ocupacional más difuso.

De manera complementaria, estos modelos suelen integrar la noción de conflicto de intereses como una cláusula de cierre, que permite calificar como infracción no únicamente la competencia efectiva, sino también situaciones potenciales o de riesgo, conectando el deber de lealtad con un estándar preventivo de difícil verificación empírica. Finalmente, el conjunto de obligaciones se refuerza mediante referencias a la información confidencial y, en algunos casos, a derechos de propiedad industrial e intelectual, invocándose el acceso del trabajador a conocimientos técnicos, datos estratégicos o

relaciones comerciales como fundamento de la exclusividad y de la restricción postcontractual. Sin embargo, cuando tales referencias no se acompañan de una delimitación precisa del tipo de información protegida, del grado real de exposición del trabajador y de su vínculo concreto con un riesgo competitivo identificable, pueden operar como un mecanismo de expansión indirecta del alcance de la cláusula.

El modelo de cláusula expuesta permite identificar una tensión directa entre dos libertades de corte constitucional reconocidas en el ordenamiento nicaragüense: de un lado, la libertad de trabajo, entendida como el derecho a elegir y ejercer libremente una actividad laboral u ocupación; y, de otro, la libertad de empresa, asociada a la iniciativa privada y a la organización de la actividad económica como factor de desarrollo.

Ambas libertades responden a racionalidades distintas, en la medida en que la primera tutela intereses de carácter personal vinculados a la subsistencia y al proyecto de vida del trabajador, mientras que la segunda se orienta a la protección de intereses económicos privados y a la dinámica productiva. En el ámbito específico del Derecho del Trabajo, esta coexistencia no se presenta como una relación de equivalencia abstracta, sino como un espacio de ponderación condicionado por la desigualdad estructural que caracteriza la relación laboral.

La libertad de trabajo se configura como un derecho fundamental estrechamente vinculado a la dignidad humana y al libre desarrollo de la personalidad. En relación con la legitimidad de imponer restricciones contractuales que incidan sobre este derecho, Pizarro Contreras (2017) advierte los riesgos jurídicos de admitir

que actuaciones de carácter privado limiten el contenido esencial de derechos fundamentales, destacando que los órganos del Estado no deberían otorgar validación normativa o judicial a prácticas que, de hecho, operen como mecanismos de restricción desproporcionada.

La doctrina ha propuesto el principio de proporcionalidad como un parámetro idóneo para evaluar la compatibilidad de este tipo de cláusulas con el derecho al trabajo (Vásquez Arellano, 2021), partiendo de que toda limitación de un derecho fundamental debe someterse a un examen estructurado en torno a los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. El primero exige verificar la existencia de un interés legítimo que justifique la restricción, generalmente identificado en la protección del patrimonio empresarial y en la libertad de empresa; el segundo impone que la medida adoptada sea la menos gravosa entre las disponibles para alcanzar dicho fin; y el tercero requiere un juicio de equilibrio entre la intensidad de la restricción impuesta al trabajador y la relevancia de los objetivos empresariales perseguidos.

Desde esta óptica, la validez jurídica de la cláusula no se presume, sino que depende de que la restricción a la libertad de trabajo encuentre una justificación objetiva y verificable, condicionada al cumplimiento de los elementos materiales previamente analizados, evitando que el pacto opere como una exclusión indebida del trabajador del mercado laboral bajo la apariencia de una protección empresarial legítima.

Ahora bien, la aplicación de un examen de proporcionalidad se ve condicionada, en el caso nicaragüense, por la ausencia de una regulación laboral que delimite los requisitos de validez de

la cláusula de no competencia postcontractual. Esta carencia normativa dificulta la objetivación de los parámetros necesarios para verificar, en términos estrictos, la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la restricción, en la medida en que no existe un marco legal que permita identificar con precisión los límites temporales, materiales y compensatorios del pacto. En particular, al valorar si la cláusula constituye la medida más adecuada y menos gravosa para impedir que el trabajador, una vez extinguida la relación laboral, incurra en conductas competitivas lesivas para el empleador, resulta relevante atender a una singularidad del ordenamiento jurídico nicaragüense: la existencia de una regulación específica de la competencia desleal dentro de su legislación de promoción y defensa de la competencia.

En efecto, Nicaragua —al igual que Perú— integra en un mismo cuerpo normativo la disciplina de las prácticas anticompetitivas y de la competencia desleal, lo que habilita mecanismos jurídicos dirigidos a sancionar conductas desleales sin necesidad de recurrir, de forma preventiva y generalizada, a restricciones postcontractuales del derecho al trabajo. Este dato normativo introduce un elemento adicional de ponderación en el juicio de necesidad de la cláusula, en la medida en que la disponibilidad de instrumentos alternativos de tutela empresarial puede incidir en la valoración de si la limitación contractual impuesta al trabajador resulta realmente indispensable o si, por el contrario, desplaza de manera anticipada y desproporcionada el riesgo competitivo hacia la esfera de sus derechos fundamentales.

Desde esta perspectiva, la aplicación del subprincipio de idoneidad al modelo contractual analizado permite efectuar una primera constatación relevante. En efecto, aun cuando

la cláusula se presenta formalmente orientada a la protección de la posición empresarial y al resguardo de información confidencial, secretos empresariales o conocimientos estratégicos, su redacción no delimita de manera suficiente el ámbito objetivo de la restricción impuesta al trabajador. La prohibición no se vincula de forma concreta al giro específico del negocio ni identifica el mercado relevante en el que podría materializarse un riesgo competitivo real, sino que se formula en términos amplios y genéricos que dejan abierta la posibilidad de excluir al trabajador de sectores profesionales indeterminados.

Esta ausencia de precisión objetiva desplaza la restricción desde un espacio funcionalmente justificable hacia un campo ocupacional excesivamente difuso, lo que debilita su conexión instrumental con el interés empresarial invocado. En tales condiciones, la cláusula difícilmente supera el test de idoneidad, en la medida en que no resulta posible verificar que la limitación impuesta sea un medio jurídicamente adecuado y específico para la protección de un interés legítimo, sino que opera como una restricción preventiva de alcance indeterminado sobre la libertad de trabajo del ex trabajador.

En cuanto a la necesidad, el análisis del modelo permite advertir una dificultad adicional para justificar la restricción postcontractual impuesta al trabajador. En efecto, la cláusula de no competencia no opera de manera aislada, sino que se inserta en un entramado de estipulaciones destinadas a la protección de los intereses empresariales, entre las que se incluyen deberes de confidencialidad, disposiciones sobre conflicto de intereses y referencias a derechos de propiedad industrial e intelectual.

Estas obligaciones persiguen, en lo sustancial, evitar la utilización indebida de información sensible, conocimientos técnicos o ventajas competitivas adquiridas durante la relación laboral, lo que debilita la afirmación de que la exclusión del ex trabajador del mercado constituya la única vía eficaz para alcanzar dicho fin. Lo anterior, se refuerza al atender al marco normativo Nicaragüense, en el que, *La Ley de Promoción de la Competencia* (2006) incorpora, en su capítulo V, dedicado a la competencia desleal, un conjunto de mecanismos orientados a sancionar conductas que lesionan la posición competitiva de los agentes económicos, tales como la maquinación dañosa, los actos de inducción y los actos de imitación, sin necesidad de recurrir a restricciones contractuales preventivas que proyecten sus efectos más allá de la extinción del vínculo laboral (García Quiñones, 2024).

Asimismo, la *Ley de Patentes de Invención, Modelos de Utilidad y Diseños Industriales* (2000) contempla expresamente la prohibición de explotar, sin autorización, secretos empresariales a los que se haya tenido acceso en virtud de una relación contractual o laboral, reforzando la tutela jurídica de la información confidencial desde un plano normativo específico.

A su vez, *el Código Penal* (2006), tipifica delitos contra la libre competencia estableciendo como ilícitas conductas de competencia desleal sobre revelación, apropiación o utilización indebida de secretos empresariales o información reservada obtenida en el marco de una relación legal o contractual, configurando un sistema de tutela reforzada que desincentiva de manera efectiva las conductas desleales, sin necesidad de imponer cláusulas restrictivas postcontractuales.

En este contexto, la cláusula de no competencia postcontractual difícilmente supera el juicio de necesidad, en la medida en que el ordenamiento jurídico nicaragüense ofrece instrumentos alternativos, idóneos y menos gravosos para la protección de los intereses empresariales invocados. La existencia de estos mecanismos pone de relieve que la restricción anticipada del derecho al trabajo y al libre ejercicio profesional no constituye una medida indispensable, sino una opción que desplaza preventivamente el riesgo competitivo hacia la esfera de los derechos fundamentales del trabajador, sin agotar previamente las vías de tutela jurídica disponibles.

En cuanto al análisis de proporcionalidad en sentido estricto, el modelo de cláusula analizado revela carencias estructurales que impiden considerar justificada la intensidad de la restricción impuesta al trabajador (Salvador Florián, 2019). En efecto, la obligación asumida se configura de manera unilateral, como un deber exclusivo de no hacer, sin que exista una contraprestación económica que opere como compensación real por el sacrificio que supone la exclusión del mercado laboral tras la extinción del vínculo.

Esta ausencia de bilateralidad y de compensación adecuada resulta particularmente relevante a la luz del Derecho comparado, en el que la exigencia de una retribución específica constituye un elemento central para equilibrar la restricción de la libertad profesional y dotar de legitimidad material al pacto de no competencia postcontractual. Asimismo, la cláusula carece de una delimitación razonada del interés empresarial que se pretende proteger y de un límite temporal preciso que permita graduar la intensidad de la prohibición, lo que

impide efectuar un juicio ponderado entre el sacrificio impuesto al trabajador y los beneficios económicos perseguidos por el empleador. En tales condiciones, la restricción proyecta un impacto desproporcionado sobre el derecho al trabajo y al libre ejercicio profesional, al trasladar de manera íntegra el riesgo competitivo a la esfera del trabajador sin establecer mecanismos de compensación ni criterios objetivos de moderación, circunstancia que resulta difícilmente conciliable con la función tuitiva del Derecho del Trabajo nicaragüense.

Desde la óptica del ordenamiento laboral nicaragüense, estas prácticas contractuales resultan especialmente problemáticas si se atiende a la configuración axiológica y normativa del *Código del Trabajo* (1996), cuyo carácter social se articula a partir de principios que limitan de manera expresa la operatividad irrestricta de la autonomía de la voluntad en el ámbito de las relaciones laborales. En particular, el principio V consagra la imposibilidad de trasladar sin matices categorías propias del derecho civil al contrato de trabajo, subordinando cualquier ejercicio de libertad negocial al respeto estricto de las disposiciones laborales y de los derechos mínimos del trabajador.

En este marco, la suscripción de una cláusula de no competencia postcontractual por un período prolongado —como el plazo de tres años contemplado en el modelo analizado— no puede apreciarse como el resultado de una negociación entre partes situadas en un plano de igualdad jurídica, sino como una estipulación predispuesta que se inserta en una relación caracterizada por la subordinación y la asimetría estructural. La experiencia práctica revela, además, que este tipo de cláusulas rara vez es objeto de una negociación real, operando más

bien como condiciones de adhesión aceptadas por el trabajador como requisito para el acceso o la continuidad en el empleo, circunstancia que refuerza la necesidad de someter su validez a un control estricto desde los principios protectores del Derecho del Trabajo.

El principio de irrenunciabilidad establecido en el *Código del Trabajo* (1996), establece un límite estructural a la disponibilidad de los derechos laborales mediante pactos individuales, especialmente cuando se insertan en relaciones marcadas por subordinación y desigualdad negocial. En el plano doctrinal, se ha sostenido que la inclusión de cláusulas de no competencia postcontractual podría implicar una renuncia parcial susceptible de admitirse siempre que no incida sobre el núcleo esencial del derecho comprometido; así, Banda Valdivia (2016) señala que la validez del pacto dependería de que la restricción no agote la libertad profesional del trabajador.

Sin embargo, una posición más estricta advierte que normalizar este tipo de estipulaciones, bajo la retórica de la autonomía de la voluntad, puede erosionar los contornos del orden público laboral y alimentar prácticas de flexibilización por vía contractual; así, Pizarro Contreras (2017) señala que la aceptación de cláusulas como la de no competencia postcontractual ofrece suficientes argumentos para afirmar un desplazamiento del estándar protector. En el contexto del modelo analizado —caracterizado por predisposición, amplitud y ausencia de contrapesos materiales— la distinción entre derechos absolutos, relativos o discrecionales no resulta, por sí sola, un criterio neutralizador del problema, pues puede operar como técnica de legitimación de restricciones que, en la práctica, reconfiguran la garantía de irrenunciabilidad y

permiten que la autonomía privada altere los cimientos tutelares del Derecho del Trabajo.

En esta misma línea, adquiere especial relevancia el principio X del *Código del Trabajo* (1996), al afirmar el carácter de orden público del contenido normativo y complementario de la relación laboral, con la consecuencia de que el interés social protegido por el Derecho del Trabajo prevalece sobre la lógica puramente dispositiva propia del derecho privado — principio de realidad económica y social—.

Trasladado al modelo referido, ello implica que la cláusula de no competencia postcontractual no puede entenderse como una simple estipulación patrimonial orientada a maximizar la protección del interés empresarial, sino como una restricción que debe ser sometida a un control de compatibilidad con los fines de tutela laboral. Cuando, como ocurre en el ejemplo señalado, la obligación se configura unilateralmente —imponiendo al trabajador una abstención prolongada vinculada al giro del empleador— sin prever cargas correlativas para la parte empresarial que atenúen o equilibren el sacrificio profesional exigido, la estipulación queda situada en una zona de fricción directa con el orden público laboral.

En tales condiciones, su eficacia no puede darse por supuesta, pues la cláusula opera más como un mecanismo de preservación de intereses privados del empresario que como una regulación compatible con el interés social que informa el sistema laboral y con la posición de protección reforzada que el ordenamiento reconoce al trabajador.

El modelo de cláusula analizado presenta un punto de fricción particularmente intenso al disponer que las obligaciones asociadas a la no competencia subsistan tras la terminación de la relación laboral. Esta proyección postcontractual resulta difícilmente compatible con lo dispuesto en el artículo 40 del *Código del Trabajo* (1996), conforme al cual la terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

En la medida en que la cláusula se incorpora como anexo o estipulación complementaria del contrato de trabajo, su pretensión de producir un deber de abstención una vez extinguido el vínculo coloca la obligación en el umbral de compatibilidad con el régimen laboral de terminación: no se trata únicamente de limitar una conducta durante la ejecución del contrato, sino de mantener, por un período prolongado, una restricción ocupacional posterior que opera justamente cuando el trabajador ha recuperado su plena disponibilidad para reinsertarse en el mercado.

Este problema se ve acompañado, además, por un dato relevante del tráfico jurídico, se desconoce la existencia de antecedentes jurisdiccionales donde el *quid* radique en la legitimidad de la cláusula, lo sugiere que, aún sin un desarrollo jurisprudencial específico, la operatividad de la cláusula puede manifestarse no tanto por su judicialización, sino por su uso como instrumento de presión negocial en la fase posterior a la terminación, reforzando el carácter problemático de estipulaciones predispuestas que buscan prolongar obligaciones laborales más allá del punto en que el ordenamiento entiende agotados los efectos típicos del contrato de trabajo.

En cuanto a los efectos derivados del incumplimiento, la práctica comparada ha asociado a los pactos de no competencia postcontractual mecanismos de reacción que, por regla general, se articulan en dos planos: la restitución de lo percibido como contrapartida económica por la restricción —ya sea bajo la forma de un plus abonado durante la relación o mediante una suma pagadera tras su extinción— y, adicionalmente, la posibilidad de reclamar una indemnización por daños y perjuicios.

Ahora bien, la exigibilidad de tales consecuencias no opera de manera automática, pues presupone que el pacto se encuentre jurídicamente sustentado en sus elementos mínimos de legitimación material. En este sentido, la devolución y la indemnización solo resultan reclamables cuando el acuerdo reúne requisitos de validez —en particular, la existencia de una compensación adecuada y la concurrencia de un interés industrial o comercial legítimo—, de modo que la ausencia de tales presupuestos impide fundamentar la responsabilidad resarcitoria con base en una restricción defectuosa. Esta precisión cobra especial relevancia en contextos como el nicaragüense, en los que los modelos contractuales analizados tienden a omitir contrapesos materiales y delimitaciones básicas, pues la discusión no se agota en la validez formal del pacto, sino que se proyecta a la viabilidad jurídica de las pretensiones restitutorias o indemnizatorias que suelen invocarse como instrumento de refuerzo del cumplimiento.

Los modelos contractuales analizados, no se limitan a imponer obligaciones de abstención, sino que incorporan mecanismos sancionatorios destinados a reforzar su cumplimiento mediante la anticipación de consecuencias económicas

gravosas. En particular, el ejemplo analizado articula un régimen de responsabilidad que se presenta expresamente como ajeno a las regulaciones de tipo laboral, configurando el incumplimiento de las estipulaciones de exclusividad, confidencialidad, no competencia y conflicto de intereses como un supuesto generador de daños de difícil o imposible cuantificación.

Sobre esta premisa, la cláusula habilita al empleador a exigir el cumplimiento específico y, alternativamente o de forma acumulativa, una indemnización por daños y perjuicios fijada de manera anticipada en un monto mínimo de cuarenta mil dólares estadounidenses, reservándose además la facultad de reclamar cargos adicionales. Desde el punto de vista de su técnica contractual, se trata de una cláusula que combina elementos propios de la cláusula penal con una declaración unilateral de riesgo empresarial, trasladado íntegramente a la esfera patrimonial del trabajador.

Este diseño resulta particularmente problemático si se lo examina a la luz de los parámetros previamente desarrollados. En primer lugar, la atribución unilateral de responsabilidad no se acompaña de una delimitación objetiva del daño ni de criterios verificables que justifiquen la cuantía mínima fijada, lo que refuerza su carácter predispuesto y desvinculado de un perjuicio real y concreto. En segundo término, la estipulación no incorpora cargas correlativas a cargo del empleador —como una compensación económica adecuada por la restricción postcontractual— que permitan equilibrar el sacrificio profesional impuesto al trabajador, reproduciendo así la asimetría estructural propia de la relación laboral en el plano de las consecuencias económicas.

Finalmente, en un contexto como el nicaragüense, en el que la validez misma del pacto de no competencia postcontractual se encuentra condicionada por la ausencia de regulación expresa y por los límites derivados del orden público laboral, la previsión de indemnizaciones prefijadas opera menos como un instrumento resarcitorio legítimo que como un mecanismo de presión o disuasión *ex ante*, orientado a desalentar cualquier intento de reinsertarse en el mercado tras la extinción del vínculo (Castro Posadas, 2009). De este modo, la cláusula no solo proyecta una restricción ocupacional discutible, sino que la refuerza mediante una amenaza económica intensa, cuya exigibilidad queda jurídicamente comprometida cuando el pacto del que deriva carece de los presupuestos materiales mínimos que la doctrina y el Derecho comparado consideran indispensables.

Conclusiones

El análisis desarrollado permite situar las cláusulas de no competencia postcontractual dentro de una trayectoria histórica y funcional vinculada a la consolidación del modo de producción capitalista y a la progresiva tensión entre la lógica de protección del Derecho del Trabajo y las dinámicas de resguardo de intereses empresariales. Estas cláusulas emergen como instrumentos orientados a preservar ventajas competitivas e información estratégica, pero su incorporación al ámbito laboral revela una traslación de técnicas propias del derecho privado hacia una relación caracterizada por subordinación y asimetría.

En el contexto nicaragüense, su expansión no ha respondido a una construcción normativa

expresa, sino a la práctica contractual impulsada por los empleadores, quienes las han incorporado de forma generalizada en contratos de trabajo, con independencia del nivel jerárquico o del grado real de exposición del trabajador a riesgos competitivos.

La revisión del uso concreto de estos pactos pone de manifiesto que su formulación tiende a comprometer de manera anticipada la libertad profesional del trabajador una vez extinguida la relación laboral, imponiendo deberes de abstención amplios y prolongados que inciden directamente en su capacidad de reinsertación en el mercado.

Esta práctica contractual, lejos de sustentarse en un equilibrio de intereses o en contrapesos materiales verificables, se apoya en una concepción extensiva de la autonomía de la voluntad que desatiende los límites estructurales impuestos por los principios protectores del Derecho del Trabajo. En tal sentido, el fenómeno analizado evidencia cómo, en ausencia de parámetros normativos claros, las cláusulas de no competencia postcontractual operan como mecanismos de extensión del poder empresarial más allá del tiempo de vigencia del contrato, desplazando el riesgo económico hacia la esfera de los derechos fundamentales del trabajador y reabriendo el debate sobre los contornos y la vigencia efectiva de las garantías laborales en escenarios de creciente flexibilización contractual.

El examen de la doctrina y de los marcos regulatorios comparados pone de relieve que la admisión de cláusulas de no competencia postcontractual se articula, de manera recurrente, sobre una concepción modulada de la autonomía de la voluntad, cuyo ejercicio

se encuentra condicionado por la necesidad de compatibilizar la protección de intereses empresariales legítimos con la preservación del derecho al trabajo y de la libertad profesional del trabajador. En aquellos ordenamientos que han optado por reconocer la validez de este tipo de pactos, dicha compatibilidad no se presume, sino que se somete al cumplimiento de requisitos materiales destinados a equilibrar la restricción impuesta, entre los que destacan la acreditación de un interés empresarial legítimo, la previsión de una compensación económica adecuada y la delimitación temporal razonable de la prohibición. Sin embargo, la experiencia comparada también evidencia que la indeterminación de algunos de estos elementos —en particular, la noción de compensación adecuada— introduce márgenes de incertidumbre que debilitan la seguridad jurídica de la cláusula y trasladan al plano contractual tensiones que deberían ser resueltas mediante parámetros normativos más precisos.

El contraste entre las cláusulas de no competencia postcontractual analizadas y los principios estructurales que informan el marco jurídico laboral nicaragüense permite advertir una incompatibilidad relevante entre este tipo de pactos y el diseño tuitivo del ordenamiento laboral. La centralidad de principios como la protección del trabajador, la limitación de la autonomía de la voluntad en contextos de subordinación y la prevalencia del interés social sobre intereses estrictamente privados impide reconocer eficacia jurídica a estipulaciones que proyectan restricciones profesionales más allá de la extinción del vínculo, sin un sustento normativo expreso ni contrapesos materiales verificables. En este escenario, la operatividad práctica de tales cláusulas no se manifiesta prioritariamente a través de su validación jurisdiccional, sino mediante su uso como instrumentos de presión negocial en la fase

posterior a la terminación de la relación laboral, generando efectos disuasivos que inciden en la conducta del trabajador aun cuando la cláusula carezca de viabilidad jurídica. Esta dinámica revela una brecha significativa entre la lógica contractual impulsada por determinados empleadores y los límites derivados del orden público laboral, poniendo de relieve la necesidad de interpretar estas prácticas a la luz de los principios protectores del Derecho del Trabajo, más que desde una lectura extensiva de la autonomía privada.

Referencias

- Abrunhosa e Sousa, D. (2023). Impacto del régimen de pactos de no competencia en el proceso de formación de los trabajadores. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(4), 179-191. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1360
- Alemán-Madriral, L. E. (2025). *La calificación jurídica de la prestación de servicios en las plataformas digitales: retos y propuestas en el Derecho del Trabajo*. Ediciones Universidad Salamanca. DOI: <https://doi.org/10.14201/0VI0471>
- Álvarez del Cuvillo, A. (2019). La vigencia de las funciones históricas del Derecho del Trabajo en el siglo XXI. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 7-45. Disponible en https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1360
- Arboleda Suárez, C. I. (2016). El régimen de las cláusulas de no-competencia. *Revista de Derecho de la Competencia*, 12(12), 161-193. Disponible en <https://centrocedec.wordpress.com/wp-content/>

- uploads/2010/06/6-el-regimen-de-las-clausulas.pdf
- Banda Valdivia, M. G. (2016). Análisis de la nulidad de cláusulas de no competencia post- contractual en materia laboral. [Trabajo de fin de Máster]. Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/6f840008-0e69-4aca-bf7f-cf3cc0a5dcf0>
- Cajas Ulloa, A. (2015). *El pluriempleo y sus restricciones. Análisis particular de la obligación de no competencia en el contrato de trabajo*. [Trabajo de Fin de Grado]. Repositorio Institucional - Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/131609>
- Carrasco Torrontegui, P. R y Pozo Vintimilla, P. (2019). La protección de negocios a través de los acuerdos de no competencia en materia laboral. *Iuris Dictio*, (23), 15-32. DOI: <https://doi.org/10.18272/iu.v23i23.1430>
- Castro Posadas, E. (2009). Los pactos de no competencia en el derecho laboral peruano. *IUS ET VERITAS*, 19(39) 244-253. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12178>
- Díaz Plata, D. M. (2015). *Prohibiciones a la competencia del trabajador*. [Tesis de Doctorado]. Repositorio Institucional - Universidad de Complutense de Madrid. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/91091118-7e38-430b-a34f-6ccf7e390cd2/content>
- García Gil, M. B. (2014). *Significado del Derecho del Trabajo*. En P. Nuñez Cortés Contreras (coord.). (3ª ed.), Lecciones de contrato de trabajo. Materiales adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior. (pp. 9-19). Dykinson, S.L.
- García Quiñones J. C. (2024). El deber del trabajador de no concurrencia desleal. Trabajo y Empresa. *Revista de Derecho del Trabajo*, 3(3), 135-174. DOI: <https://doi.org/10.36151/tye.v3n3.006>
- Jiménez, M. (2024, 24 de abril). *Estados Unidos prohíbe los pactos de no competencia con directivos y empleados*. El País. <https://elpais.com/economia/2024-04-23/estados-unidos-prohibe-los-pactos-de-no-competencia-con-directivos-y-empleados.html>
- Ley de Contrato de Trabajo*. Texto refundido publicado en el Boletín Oficial del Estado No. 55 de 26 de enero 1944. España. <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1944/055/A01627-01634.pdf>
- Ley relativa al contrato de trabajo*. Publicada en el Boletín Oficial del Estado No. 326 de 22 de noviembre de 1931. España. <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf>
- Ley 8. Del Estatuto de los trabajadores*. Publicada en el Boletín Oficial del Estado No. 64 de 14 de marzo de 1980. España. <https://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>
- Ley 185. Código del Trabajo* (1996). Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 205, de 30 de octubre de 1996. Nicaragua. <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/util/pdf.hp?type=rdd&rdd=HOyUfBOpy6c%3D>
- Ley 354. Ley de Patentes de Invención, Modelos de Utilidad y Diseños Industriales* (2000). Publicada con reformas incorporadas en La Gaceta Diario Oficial No. 137, de 26 de julio de 2022. Nicaragua. <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/util/pdf.php?type=rdd&rdd=33FYi4SCXkM%3D>

- Ley 601. *Ley de Promoción de la Competencia* (2006). Publicada con reformas incorporadas en La Gaceta Diario Oficial No. 137, de 26 de julio de 2022. Nicaragua. <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/util/pdf.php?type=rdd&rdd=33FYi4SCXkM%3D>
- Ley 641. *Ley Código Penal* (2006). Texto consolidado publicado en La Gaceta Diario Oficial No. 32, de 20 de febrero de 2024. Nicaragua.
- Miranda Londoño, A. y Gutiérrez Rodríguez, J. (2007). Historia del Derecho de Competencia. *Revista Boliviana de Derecho*, (3), 215-267.
- Nogueira Guastavino, M. (1997). La problemática jurídica de la compensación económica del pacto laboral de no competencia «postcontractual». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (175), 3-36. DOI: <https://doi.org/10.51302/rts.1997.18165>
- Nogueira Guastavino, M. (2021). La nulidad del pacto de no competencia ¿no lleva consigo la devolución de las cantidades percibidas por el trabajador? *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, (10). DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00298
- Pérez de los Cobos Orihuel, F. (2024). El pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato de trabajo: una aproximación jurisprudencial. *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, 3(3), 175-192. DOI: <https://doi.org/10.36151/tye.v3n3.007>
- Pingo-Palacios, J. L. (2016). Los pactos de exclusividad y no competencia contractuales y post contractuales: inclusión o no en el régimen laboral privado. [Trabajo de fin de Grado]. Repositorio Institucional - Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/4735a914-1b0a-4c7d-9366-b5afbd386906/content>
- Pizarro Contreras, S. (2017). *Cláusula de no competencia postcontractual laboral. Aspectos dogmáticos, legales y jurisprudenciales*. [Trabajo de fin de Maestría]. Repositorio Institucional - Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178025>
- Real Decreto Legislativo 2. *Ley del Estatuto de los trabajadores*. Texto refundido publicado en el Boletín Oficial del Estado No. 255 del 24 de octubre 2015. España. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Reynoso Castillo, C. (2006). *Derecho del Trabajo, panorama y tendencias*. Miguel Ángel Purrúa.
- Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Canarias. (27 de mayo de 2010). Sentencia 717. [M.P. Juan Jiménez García]. ECLI:ES:TSJICAN:2010:702
- Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. (12 de enero de 2005). Sentencia 494. [M.P. Sebastián Moralo Gallego]. ECLI:ES:TSJCAT:2005:764
- Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. (15 de enero de 2013). Sentencia 287. [M.P. Francisco Bosch Salas]. ECLI:ES:TSJCAT:2013:534
- Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (22 de marzo de 2010). Sentencia 201. [M.P. Benedicto Cea Ayala]. ECLI:ES:TSJM:2010:4732
- Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia de Murcia. (12 de abril de 2010). Sentencia 256. [M.P. Benedicto Cea Ayala]. ECLI:ES:TSJMU:2010:756
- Salvador Florián, R. (2019). Sobre la constitucionalidad de los pactos de

no competencia poscontractual en los contratos de trabajo. En Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica del Departamento Académico de Derecho (CICAJ-DAD), (ed.). Anuario de Investigación del CICAJ 2018-2019 (pp. 315-334). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Sierra Herrero, A. (2014). La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo. *Ius et Praxis*, 20(2), 109-156. Disponible en <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v20n2/art04.pdf>

Starr, E., Prescott, J., y Bishara, N, (2020). Noncompetes Agreements in the U.S. Labor Force. *Journal of Law and Economics* 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2625714>

Todolí Signes, A. (2021). Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía. Thomson Reuters Aranzadi.

Vásquez Arellano, J. A. (2021). El principio de proporcionalidad en el Derecho contemporáneo iberoamericano. *Revista de Derecho UNED*, (28). Disponible en: <https://revistas.uned.es/index.php/RDUNED/article/download/32888/24884/85841>

Villabella Armengol, C. M. (2012). Investigación y comunicación científica en la ciencia jurídica. (3ª ed.). Universidad Centroamericana.