

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA

POLÍTICA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



LA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD LABORAL EN LOS

CONTRATOS DE TRABAJO ¿UNA VULNERACIÓN O UNA

LIMITACIÓN AL DERECHO DE LA LIBERTAD DE TRABAJO?

Tesis para optar el título profesional de abogada

Autora:

Sabana Aguilar, Leslie Julissa

Asesor

Urcia Quispe, Manuel Ulises

ORCID: 0000-0003-3965-5904

Chimbote – Perú

2026

Palabras Claves:

Tema	Cláusulas de exclusividad laboral
Especialidad	Derecho Laboral

Key Word:

Theme	Job exclusivity clauses
Specialty	Labor law

Línea de investigación – OCDE:

Línea de Investigación	Instituciones del Derecho Laboral y Previsional
Área	5. Ciencias sociales
Sub-área	5.1 Derecho
Disciplina	5.1.1 Derecho



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO ¿UNA VULNERACIÓN O UNA LIMITACIÓN AL DERECHO DE LA LIBERTAD DE TRABAJO?**" del (a) estudiante: **SABANA AGUILAR LESLIE JULISSA**, identificado(a) con Código N° **1117100813**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **26%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 13 de enero de 2026

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**LA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE
TRABAJO ¿UNA VULNERACIÓN O UNA LIMITACIÓN AL DERECHO DE
LA LIBERTAD DE TRABAJO?**

Resumen

La investigación tuvo como propósito analizar la cláusula de exclusividad laboral en los contratos de trabajo y determinar si constituye una vulneración o una limitación al derecho fundamental a la libertad de trabajo. El estudio se desarrolló bajo un enfoque aplicado, con un diseño descriptivo y método documental, sustentado en el análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial. Se recopilaron fuentes legales y académicas nacionales e internacionales relacionadas con la exclusividad laboral, evaluando su compatibilidad con los principios de razonabilidad, proporcionalidad y equilibrio contractual. Los resultados evidenciaron que la cláusula de exclusividad, cuando se establece con justificación objetiva y dentro de los límites razonables, no vulnera el derecho a la libertad de trabajo, sino que lo restringe legítimamente en beneficio del empleador. Se concluye que la cláusula de exclusividad puede coexistir con la libertad de trabajo, siempre que su aplicación no afecte la dignidad del trabajador ni desnaturalice la relación laboral.

Abstract

The research aimed to analyze the labor exclusivity clause in employment contracts and determine whether it constitutes a violation or a limitation of the fundamental right to freedom of work. The study was conducted under an applied approach, with a descriptive design and documentary method, supported by doctrinal, legal, and jurisprudential analysis. National and international legal and academic sources related to labor exclusivity were collected, assessing their compatibility with the principles of reasonableness, proportionality, and contractual balance. The results showed that the exclusivity clause, when established with objective justification and within reasonable limits, does not violate the right to freedom of work but rather restricts it legitimately in favor of the employer. It is concluded that the exclusivity clause can coexist with the freedom of work, provided that its application does not affect the worker's dignity or distort the employment relationship.

Índice

Palabras Claves	I
Constancia de Originalidad	II
Título de la Investigación	III
Resumen	IV
Abstract.....	V
Índice	VI
1 Introducción	1
1.1 Antecedentes y fundamentación científica.	1
1.2 Justificación de la investigación	8
1.3 Problema.....	8
1.3.1 Realidad Problemática.....	8
1.3.2 Enunciado del Problema.....	9
1.4 Conceptuación.....	9
1.6 Hipótesis	18
1.7 Objetivos.....	19
1.7.1 Objetivo General.....	19
1.7.2 Objetivos Específicos.....	19
2 Metodología	19
2.1.1 Tipo de investigación	19
2.1.2 Técnicas e instrumentos de investigación	20
2.1.2.1 Técnica	20
2.1.2.2 Instrumento de investigación.....	20
2.1.3 Procesamiento y análisis de la información	21
3 Conclusiones	22

4	Recomendaciones	32
5	Agradecimiento	34
6	Referencias Bibliográficas	35
7	Anexos.....	41

1 Introducción

1.1 Antecedentes y fundamentación científica.

El derecho a la libertad de trabajo es uno de los derechos fundamentales de toda persona, mismo que se encuentra amparado por la constitución política del Perú. Su desarrollo histórico evidencia un proceso progresivo de consolidación normativa que ha permitido su reconocimiento en la actualidad.

Remontándonos en el siglo XIX, época en la que se permitía que un determinado sector de la población se apropiara de otras personas, debido a que estos tenían la condición de esclavos, y al ser señalados como tal, no eran considerados sujetos de derecho sino simples objetos, pudiendo ser vendidos para realizar cualquier tipo de trabajo a favor de su dueño. Sin embargo, es en el siglo XX donde se empieza a tomar fuerza para erradicar la esclavitud, naciendo con ello diversos pactos internacionales (Welton, 2008).

Posteriormente, tras la segunda guerra mundial, la mayoría de países rechazó el trabajo forzoso, y a raíz de ello las declaraciones universales ratificaron como ilegal la esclavitud, quedando prohibida esta práctica en el derecho internacional consuetudinario. Este proceso sirvió de base para la consolidación de tratados internacionales, los cuales incorporaron conceptos modernos referente a la esclavitud y la declararon ilegal; es en 1948 que la asamblea General de la ONU aprobó la Declaración de los Derechos Humanos estableciendo en su artículo 4 que la esclavitud se encuentra prohibida (Welton, 2008). En este punto, el derecho a la libertad de trabajo se abre paso y se consolida como un principio rector de las relaciones laborales contemporáneas.

En el caso nuestro país, fue la constitución Política del Perú de 1979 en donde se da lugar a la constitucionalización del derecho al trabajo de manera concreta a comparación de las constituciones anteriores. Boza (2014) sostiene que nuestra “Carta de 1979 significó la adscripción del Perú al modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, y con ello se dio un

importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales al más alto nivel en nuestro ordenamiento” (p. 25).

Por su parte, la Constitución Política del Perú de 1993, actualmente vigente, regula en su artículo 22 el derecho al trabajo, indicando que el trabajo es un deber y un derecho, asimismo, en su artículo 02, inciso 15, se reconoce que la persona tiene derecho a trabajar libremente.

A pesar de lo mencionado líneas arriba, en la actualidad se puede observar que persisten situaciones que podrían, aparentemente, vulnerar el derecho a la libertad de trabajo, entre ellas, las denominadas cláusulas de exclusividad laboral. Empero, es importante precisar que los derechos fundamentales no son absolutos, por lo tanto, la inclusión de estas cláusulas no implica necesariamente una vulneración del derecho a la libertad de trabajo, sino que plantea la necesidad de evaluar su compatibilidad con los principios constitucionales y laborales vigentes.

Antecedentes Internacionales

Dupont, C. & Martin, H. (2023). *Regulating exclusivity clauses in French employment contracts: Proportionality and compensation*. Este estudio tuvo como objetivo analizar condiciones de aplicación de la cláusula de exclusividad en Francia. Su metodología consistió en la revisión de legislación laboral francesa y casos judiciales, comparándolos con antecedentes en España y Alemania. Los autores obtuvieron como resultado que la cláusula es válida si: se justifica por naturaleza de la labor, es proporcional, limitada en alcance y plazo, y el trabajador recibe una compensación, lo que les permitió concluir que el enfoque francés puede servir de modelo comparativo, debido al equilibrio que establece entre derechos fundamentales y necesidades empresariales.

Al-Karimi, A. (2022). *Towards a legal regulation of the exclusive employment clause in UAE labor law*. Este estudio tuvo como objetivo evaluar la regulación de la cláusula de exclusividad en los Emiratos Árabes Unidos, verificando su validez y efectos sobre la libertad laboral. Se aplicó un análisis jurídico comparado de disposiciones laborales de los EAU,

Francia y Arabia Saudita, basado en jurisprudencia y literatura doctrinal. Los resultados evidenciaron una ausencia de regulación específica en los EAU, lo cual genera incertidumbre y posibles restricciones injustificadas a los trabajadores, similar a lo observado en otros sistemas jurídicos, por ello, el autor sugiere normar claramente estas cláusulas para equilibrar el interés patronal y la autonomía del trabajador.

Lavetti, K. (2021). *Non-compete agreements in employment contracts*. Este estudio tuvo como objetivo evaluar el impacto de los pactos de no competencia (equivalentes poscontractuales de exclusividad laboral) en Estados Unidos. La metodología empleada fue la revisión de estudios empíricos (1996–2007) y de la normativa sobre no competencia, incluyendo casos recientes regulados por la Federal Trade Commission (FTC). Obteniendo como resultado que estas cláusulas restringen la movilidad laboral, reducen los salarios (especialmente entre trabajadores de bajos ingresos) y limitan la competencia, lo que llevó a concluir que, se deben regular tales cláusulas con criterios claros de proporcionalidad y compensación para minimizar efectos negativos sobre el trabajador.

López, M. (2020). *La cláusula de exclusividad laboral: una evaluación crítica de su validez en el derecho comparado*. Este estudio realizó un análisis comparado entre la legislación de España, Chile y Colombia en relación con la cláusula de exclusividad. El objetivo fue identificar las diferencias en la regulación y sus efectos sobre los derechos laborales. Mediante un diseño descriptivo, se observó que mientras en Chile y Colombia existe una regulación clara de estas cláusulas, en España se considera válida bajo ciertos principios de proporcionalidad. Los resultados evidenciaron que, en los países sin regulación explícita, como en Perú, los trabajadores enfrentan incertidumbres jurídicas. El estudio concluyó que la falta de normativas claras puede generar abusos por parte de los empleadores, afectando la libertad de trabajo.

Martínez, F. & Gómez, E. (2019). *La cláusula de exclusividad en el contrato laboral: un estudio crítico sobre la vulneración de derechos fundamentales en América Latina*. Este artículo investigó la validez y los

efectos de las cláusulas de exclusividad en varios países de América Latina. Se utilizó una metodología cualitativa con entrevistas a expertos y análisis de jurisprudencia. Los resultados mostraron que, en países como México y Argentina, las cláusulas de exclusividad pueden ser consideradas legítimas si están justificadas por el tipo de trabajo, pero pueden ser consideradas excesivas si no cumplen con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Los autores recomendaron la creación de leyes claras que definan los límites y justificaciones de estas cláusulas para evitar abusos.

Antecedentes Nacionales

González, R. (2021). *La cláusula de exclusividad en los contratos laborales peruanos: análisis de su validez y relación con los derechos fundamentales*. Esta investigación se centró en el contexto legal de las cláusulas de exclusividad en Perú, donde no existe una regulación específica. El objetivo fue analizar los riesgos y beneficios de estas cláusulas desde el punto de vista de la jurisprudencia y los derechos constitucionales. La metodología empleada fue el análisis documental de sentencias judiciales y entrevistas a abogados laboralistas. Los resultados evidenciaron que, sin una regulación, las cláusulas de exclusividad podrían representar una vulneración del derecho a la libertad de trabajo, especialmente en los casos de trabajadores en situaciones vulnerables. El autor concluyó que la ausencia de normativas claras crea un vacío legal que deja al trabajador expuesto a posibles abusos.

De la Cruz Aroni, J. (2020). *Cláusulas de no competencia y exclusividad en contratos laborales peruanos*. El objetivo de este estudio fue examinar la validez y los efectos de pactos de no competencia y exclusividad laboral en el derecho laboral peruano. La metodología empleada fue la revisión doctrinal y análisis de jurisprudencia, aplicando los principios de proporcionalidad y necesidad. Los resultados mostraron que, sin regulación específica, estos pactos pueden afectar significativamente la libertad de trabajo, si no se ajustan a principios legales, en consecuencia, el autor

recomendó definir límites claros, establecer compensación y sustento objetivo para su validez.

Ramírez, J. (2020). *La protección de los derechos laborales frente a cláusulas restrictivas en los contratos de trabajo*. Esta tesis analizó las cláusulas restrictivas, incluida la exclusividad, y su impacto sobre los derechos laborales en Perú. Se empleó una metodología cualitativa con un diseño exploratorio y entrevistas a trabajadores que habían firmado contratos con estas cláusulas. Los resultados mostraron que en muchos casos las cláusulas de exclusividad son impuestas sin la debida justificación y afectan gravemente la autonomía laboral. La conclusión principal fue que el Estado peruano debe intervenir para regular este tipo de cláusulas, protegiendo los derechos laborales de los trabajadores.

Neves Mujica, J. (2013). *Pactos de no competencia y exclusividad en el Derecho laboral peruano*. El objetivo de este trabajo de investigación fue analizar doctrinalmente la validez de pactos que limitan la libertad de trabajo en Perú. Se utilizó como metodología el estudio jurídico-doctrinal con estudio de fallos del Tribunal Constitucional y análisis constitucional. Los resultados demostraron que estas cláusulas no son inválidas en sí mismas, pero debe evaluarse proporcionalidad y finalidad, para no afectar derechos fundamentales. Por lo que, el autor sugirió incorporar controles legales claros y criterios de equilibrio para su validez.

Fundamentación Científica

Fundamentación teórica

El derecho a la libertad de trabajo es uno de los derechos fundamentales reconocidos en la mayoría de constituciones del mundo, incluido el Perú. Según Arias (2020), este derecho implica que cualquier persona puede elegir libremente su ocupación y ejercerla de manera autónoma, sin restricciones arbitrarias. En ese sentido, la libertad de trabajo se vincula estrechamente con la autonomía personal y el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

En relación con ello, las cláusulas de exclusividad laboral -que impiden al trabajador prestar servicios a otros empleadores durante la vigencia del

contrato- han generado un amplio debate jurídico respecto a su validez frente al derecho constitucional a la libertad de trabajo. Roa (2008), en una investigación desarrollada en México, concluyó que estas cláusulas son inconstitucionales, ya que vulneran el artículo 5 de la Constitución mexicana y constituyen una limitación ilegal al derecho del trabajador de ofrecer sus servicios libremente. Además, el autor señaló que esta práctica también infringe lo dispuesto en el artículo 6 de la misma carta magna, al implicar en los hechos una rescisión del contrato.

Díaz y Suclupe (2013) sostienen que la existencia de cláusulas de esta naturaleza requiere una regulación legal específica, con el propósito de evitar que se conviertan en instrumentos que vulneren los derechos fundamentales. Por su parte, Macías (2021), en un estudio realizado en Guayaquil, Ecuador, concluyó que estas cláusulas impiden al trabajador mantener trabajos simultáneos, lo que representa una restricción directa a su libertad de elección laboral.

Desde una perspectiva comparada, Martínez y Gómez (2019) afirman que estas cláusulas pueden estar justificadas cuando persiguen fines legítimos, como proteger intereses comerciales o la confidencialidad de la empresa. No obstante, deben cumplir con el principio de proporcionalidad, es decir, la restricción debe ser adecuada, necesaria y no excesiva en relación con el fin perseguido. En países como España, este principio ha sido incorporado en la regulación, limitando el uso de estas cláusulas en cuanto a su duración y alcance (Martínez & Gómez, 2019).

Por todo lo expuesto, se evidencian dos posiciones doctrinarias principales: la primera considera que la cláusula de exclusividad constituye una vulneración al derecho fundamental a la libertad de trabajo; mientras que la segunda admite su aplicación, siempre que cumpla con límites razonables y proporcionales. En el caso del Perú, al no existir una regulación específica sobre este tipo de cláusulas, los empleadores no están impedidos de incluirlas en los contratos laborales, lo que podría generar posibles abusos. Por ello, la presente investigación busca analizar esta figura desde un enfoque doctrinario y normativo, con el propósito de aportar

fundamentos que orienten una futura regulación dentro del ordenamiento jurídico nacional.

Fundamentación metodológica

La presente investigación es de tipo aplicada, ya que tiene como propósito abordar y proponer soluciones a una problemática concreta: la ausencia de regulación sobre las cláusulas de exclusividad laboral en el ordenamiento jurídico peruano. Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), la investigación aplicada busca ofrecer respuestas prácticas a problemas específicos, lo cual se alinea con los objetivos del presente estudio.

En cuanto al diseño, la investigación adopta un enfoque descriptivo, orientado a detallar y analizar las características, posturas doctrinales y normativas vigentes internacionales en torno a las cláusulas de exclusividad laboral, así como sus implicancias respecto al derecho fundamental a la libertad de trabajo. Hernández-Sampieri et al. (2014) explican que el diseño descriptivo permite caracterizar un fenómeno en función de sus propiedades y rasgos distintivos, lo cual resulta pertinente para el presente trabajo.

No se trabajará con población ni muestra, dado que la metodología empleada se basa en el análisis documental. La técnica principal será el análisis documental, utilizando como instrumento el análisis de contenido aplicado a fuentes doctrinales, legislativas y jurisprudenciales relevantes a nivel nacional e internacional. Este procedimiento permitirá identificar y comparar diferentes interpretaciones y regulaciones sobre las cláusulas de exclusividad laboral, permitiendo una comprensión profunda de su impacto en la libertad de trabajo.

Las fuentes seleccionadas incluyen publicaciones académicas, libros, artículos científicos y documentos legales, preferentemente del periodo 2018 a 2025, garantizando la actualidad y relevancia del marco teórico y normativo analizado.

1.2 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica desde un enfoque teórico ya que analiza la doctrina tanto nacional como internacional relacionada con las cláusulas de exclusividad laboral y si estas limitan el derecho a la libertad de trabajo. Este estudio busca brindar información tanto a los profesionales del derecho como a los estudiantes universitarios de carreras afines, especialmente para los abogados especializados en Derecho Laboral y/o Derecho Constitucional.

Es importante estudiar la situación actual, dado que en nuestro país existen contratos laborales que incluyen una cláusula de exclusividad laboral, además, actualmente no contamos con una regulación en nuestra normativa laboral respecto a estas cláusulas, por lo que la presente investigación adquiere relevancia social y jurídica, al aportar un análisis que permita determinar si dichas cláusulas constituyen una limitación legítima o una vulneración al derecho a la libertad de trabajo. Asimismo, se busca ofrecer fundamentos que contribuyan a una eventual regulación en el ordenamiento jurídico peruano, orientada a garantizar que estas disposiciones contractuales no sean utilizadas de manera abusiva por parte del empleador ni perjudiquen la posición del trabajador.

1.3 Problema

1.3.1 Realidad Problemática

En el Perú, a diferencia de nuestros países vecinos, como Chile y Colombia, no contamos con una regulación respecto de las cláusulas de exclusividad laboral, algunas posiciones en nuestro país concluyen en que este pacto vulnera el derecho del trabajador respecto de la libertad de trabajo. No obstante, estas cláusulas no son ajenas en el Perú, por lo que estamos frente a un vacío legal, y esta falta de regulación posiciona al trabajador en un estado de vulnerabilidad, ya que permite que estas disposiciones contractuales sean incluidas en los contratos laborales sin parámetros claros de validez ni límites

precisos de proporcionalidad, entonces ¿incluir una cláusula de exclusividad laboral en los contratos de trabajo significa una vulneración o una limitación al derecho de la libertad de trabajo?

1.3.2 Enunciado del Problema

¿Incluir una cláusula de exclusividad laboral en los contratos de trabajo significa una vulneración o una limitación al derecho de la libertad de trabajo?

1.4 Conceptuación

El estudio de la cláusula de exclusividad laboral requiere comprender primero los conceptos jurídicos que la sustentan, pues estos constituyen la base teórica para analizar su validez y compatibilidad con los derechos fundamentales reconocidos por el ordenamiento peruano.

Derechos fundamentales

También conocidos como Derechos del hombre, debido a que el ser humano es quien goza de estos derechos por el simple hecho de serlo; es decir, son derechos inherentes al ser humano los cuales no se les puede negar por su edad, raza, religión u otra condición. La característica de fundamental se debe a que se encuentran ubicados por delante de los demás derechos debido a su gran importancia para el hombre. Estos derechos poseen ciertas particularidades, entre ellas tenemos que no prescriben, asimismo no se puede renunciar a gozar de estos y por último pertenecen a todos los seres humanos, es decir, en todo el mundo gozan de estos derechos (Sánchez, 2014).

Asimismo, en palabras del autor Landa (2014) se entiende que “los derechos fundamentales son aquellas instituciones reconocidas por la Constitución y susceptibles de protección que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar sus potencialidades en la sociedad” (p. 220). En ese sentido, su reconocimiento en el orden constitucional no solo garantiza su

respeto, sino que les otorga un carácter vinculante frente al Estado y a los particulares.

Derechos Fundamentales en la Constitución Política Peruana

Para identificar a los derechos fundamentales reconocidos en el Perú, es necesario remitirnos a la Constitución Política de 1993, y esto se debe a que “los derechos fundamentales son aquellos que rigen dentro de un territorio y forman parte de la Constitución Política de cada país” (Infobae, 2023, párr. 3).

La Constitución peruana reconoce diversos derechos fundamentales, tales como el derecho a la vida, a la igualdad ante la ley, a la libertad de religión, entre otros. Asimismo, consagra como un derecho fundamental el derecho a trabajar libremente, lo cual evidencia que la libertad de trabajo está amparada por nuestro ordenamiento jurídico. Este reconocimiento reafirma que el trabajo no solo es un deber social, sino también una expresión de la dignidad humana y de la autonomía individual.

Derechos Absolutos

En épocas anteriores, se concebía que los derechos fundamentales eran absolutos, es decir, que no existía ninguna limitación, esto era respaldado por el “pensamiento liberal individualista que, en buena parte, inspiraba a los revolucionarios franceses y que más adelante se hizo patente también en el Código de Napoleón” (Sánchez, 2014, p. 231).

Sin embargo, la doctrina moderna rechaza lo mencionado anteriormente, indicando que los derechos del hombre si encuentran ciertas limitaciones, partiendo de la base de la postura de carácter filosófico y sociológico, referente al primero se hace mención que al ser la naturaleza del hombre limitada es lógico que ello alcanzará a sus derechos fundamentales de los cuales él es titular además el ser humano encuentra otra limitación debido a que se encuentra sujeto al orden moral, respecto a la segunda postura indica que al existir un conjunto de seres humanos, los cuales deben respetar tanto sus derechos pero también los de los demás, por lo que se presenta un límite

que hoy en día ha tomado más fuerza de ahí la conocida frase tus derechos van a culminar donde inicie el derecho del otro ser humano (Sánchez, 2014).

Trabajo

El trabajo constituye una actividad humana esencial mediante la cual el individuo transforma su entorno natural para obtener los recursos necesarios para su sustento, el de su familia o de su comunidad. Además de su dimensión económica, el trabajo representa una forma de realización personal y un medio para concretar los proyectos de vida. Como señala Landa (2017), el trabajo engloba cualquier actividad humana que tiene como objetivo modificar el entorno natural y obtener los recursos esenciales para el sustento propio, el de la familia o de las personas cercanas. Además, también es una herramienta para alcanzar el bienestar personal y llevar a cabo nuestros proyectos de vida (p. 147).

En ese sentido, el trabajo no solo se concibe como un medio de subsistencia, sino también como un factor de integración social, desarrollo humano y ejercicio de la libertad.

Derecho al trabajo

De acuerdo con el autor Landa (2014) el derecho al trabajo “es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados empleador y trabajador, procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad” (p. 222).

Es importante hacer mención que el derecho al trabajo es reconocido por la Constitución Política del Perú en su artículo 22, indicando dos figuras, la primera hace referencia a que el estado vela y busca, según su alcance, a que las personas accedan a un puesto de trabajo, por otro lado, la segunda figura busca proteger al empleado de un despido arbitrario; siendo este un derecho fundamental ya que dignifica al hombre (Landa, 2014).

Derecho a la libertad de trabajo

La libertad de trabajo es el derecho que posee cada individuo para elegir si desea trabajar, en qué actividad desempeñarse y para quién hacerlo, sin interferencias externas. Este derecho implica que no debe haber interferencias por parte de ninguna persona o entidad, permitiendo que el trabajador tome decisiones de manera autónoma. (Paredes, 2010, pág. 26)

En consonancia con ello, el Tribunal Constitucional en el expediente N.º 4058-2004-AA/TC ha precisado que este derecho comprende “el derecho de toda persona a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, a la libre elección del trabajo, a la libertad para aceptar, o no, un trabajo, y a la libertad para cambiar de empleo”.

Por tanto, este derecho no solo protege la posibilidad de elegir libremente una ocupación, sino también de modificar o cesar una relación laboral sin coacción, reafirmando su carácter esencial dentro del marco constitucional peruano.

Contrato

El contrato es una institución jurídica que representa la manifestación de la voluntad entre dos o más personas para crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Este acuerdo puede tener contenido patrimonial o no patrimonial, y genera obligaciones exigibles entre las partes. De acuerdo con el artículo 1351 del Código Civil Peruano, el contrato es el acto jurídico mediante el cual las partes expresan su consentimiento con el fin de producir efectos jurídicos.

En ese sentido, Díez-Picazo (2013) sostiene que, en el marco del Derecho moderno, el contrato viene a ser “una operación económica de distribución y de circulación de bienes y servicios surgida de la iniciativa privada en la que los interesados arreglan autónomamente sus propios intereses” (p. 13).

En consecuencia, el contrato constituye la base de la autonomía privada, permitiendo a las partes establecer libremente las condiciones de su relación, dentro de los límites que impone la ley.

Libertad Contractual

La libertad contractual es un principio jurídico derivado de la autonomía de la voluntad, mediante el cual las partes pueden determinar el contenido del contrato que celebran, siempre que no contravenga normas imperativas o el orden público.

El artículo 1354 del Código Civil Peruano dispone que los contratantes son libres de establecer los términos del contrato, salvo cuando estos sean contrarios a la ley. Esta libertad, por tanto, se ejerce en la etapa previa a la celebración del contrato, reflejando la facultad de las partes para negociar y acordar las condiciones que consideren más convenientes.

Dicho principio no es absoluto, pues está sujeto a los límites legales y a la protección de los derechos fundamentales, especialmente en el ámbito laboral, donde la libertad contractual se equilibra con el principio de protección al trabajador.

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo se entiende como un acuerdo de voluntades, el cual involucra la voluntad de dos sujetos denominados el trabajador y el empleador, mediante el cual el primero se obliga a realizar una prestación personal y subordinada, mientras que el segundo se compromete a otorgar una contraprestación económica por los servicios recibidos. De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estos contratos pueden celebrarse de forma escrita o verbal, aunque siempre se recomienda la formalidad escrita para otorgar seguridad jurídica a ambas partes (Pacheco, 2012).

El contrato de trabajo, además, refleja la tensión entre la autonomía de la voluntad y la necesidad de protección al trabajador, dada la posición de desigualdad estructural que existe entre las partes. En ese sentido, el Derecho Laboral interviene para equilibrar esta relación, garantizando el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y la observancia de los principios de legalidad y justicia social.

Relación Laboral

La relación laboral surge cuando una persona natural presta servicios personales, remunerados y bajo subordinación para otra persona natural o jurídica, configurando así una vinculación jurídica regida por el derecho laboral. Conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en toda prestación personal de servicios que reúna estas características.

Asimismo, la existencia de una relación laboral puede corroborarse a través de diversos indicios fácticos que evidencien la subordinación, en palabras de Tomaya y Rodríguez (2014) sostiene que se puede verificar “la existencia de una relación laboral verificando las condiciones de trabajo que otorga el sujeto contratante, como, por ejemplo, la entrega de un correo electrónico al trabajador, de un fotocheck o de un carné de identidad, brindarle una oficina al trabajador o que el trabajador ocupe un puesto de trabajo (...)” (pág. 193).

Por lo tanto, la relación laboral implica no solo una prestación económica, sino también una vinculación de dependencia jurídica, en la que el empleador ejerce poder de dirección y el trabajador presta servicios bajo determinadas condiciones establecidas por aquel.

Elementos esenciales de trabajo

El trabajo presenta tres elementos esenciales que determinan la existencia de una relación laboral: la prestación personal, la subordinación y la remuneración.

En primer lugar, la prestación personal supone que el trabajador debe ejecutar directamente las funciones para las cuales fue contratado, sin posibilidad de delegarlas o transferirlas. Según Chanamé (2020), “se relaciona con la capacidad de un trabajador de ejecutar sus funciones propiamente (...) en un contrato de trabajo no se admite que el trabajador pueda derivar sus funciones o pueda valerse de auxiliares o sustitutos” (párr. 9–10).

El segundo elemento es la subordinación, entendida como la facultad del empleador para dirigir, controlar y supervisar la forma en que el trabajador ejecuta sus labores. Esta característica distingue la relación laboral de otras formas de contratación civil. Es decir, se trata de una relación entre el deudor y el acreedor en el ámbito laboral, mediante la cual el deudor pone su trabajo a disposición del acreedor y le otorga la capacidad de dirigirlo. La relación implica, por un lado, sujeción, y por otro, dirección, siendo estos dos los aspectos fundamentales del contrato. La subordinación es una característica esencial de este tipo de contrato. (Neves, 2018, pág. 35)

Por último, la remuneración, la cual es por su misma naturaleza “una retribución económica por la prestación de sus servicios. A esta contraprestación se le denomina «remuneración», la cual puede otorgarse en dinero o en especie” (LP-Pasión por el derecho, 2021, párr. 04).

Estos tres elementos son indispensables para determinar la existencia de una relación laboral y, por tanto, la aplicación del marco protector del Derecho del Trabajo. Su presencia conjunta permite distinguir un vínculo laboral de cualquier otra forma de contratación, como los contratos civiles o de prestación de servicios, donde no se configura subordinación.

La prestación personal reafirma el carácter humano y directo del trabajo; la subordinación establece la relación de poder y dirección del empleador; y la remuneración otorga al vínculo su contenido económico y su finalidad social. La conjunción de estos elementos evidencia que la relación laboral no se basa en la igualdad formal de las partes, sino en una desigualdad estructural que justifica la intervención del Derecho Laboral como mecanismo de protección.

En ese sentido, el reconocimiento de estos elementos no solo cumple una función descriptiva, sino también garantista, al permitir identificar situaciones de encubrimiento o fraude laboral, por ejemplo, cuando se simulan contratos civiles o mercantiles para eludir los derechos del trabajador.

Empleador

Respecto al empleador tenemos que este puede ser una persona o entidad que contrata a uno o más trabajadores, ejerciendo autoridad y asumiendo la responsabilidad sobre su desempeño. En este sentido, es quien se encarga de gestionar y organizar la empresa, tomar decisiones sobre la contratación y despido de empleados, así como de pagar los salarios y beneficios correspondientes (La Diferencia.net, s.f.).

De esta forma, el empleador no solo representa la parte económica del contrato, sino también el sujeto obligado a respetar los derechos fundamentales del trabajador, asegurando condiciones dignas, justas y conformes con la Constitución y la normativa laboral vigente.

Empleado

Un empleado es la persona natural que forma parte de un contrato laboral, realizando tareas a cambio de una remuneración. Su participación constituye el eje principal de las empresas y organizaciones, siendo responsables de impulsar y llevar a cabo los procesos productivos, administrativos y demás actividades dentro de la entidad (edu.lat, s.f.).

El empleado, además de ejecutar las labores pactadas, posee derechos irrenunciables, como la estabilidad, la seguridad social y el trato digno, los cuales derivan de la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo.

Poder de Dirección

El poder de dirección se ejerce de forma directa por el empleador o a través de representantes, y se refiere a la facultad que tiene para impartir instrucciones sobre cómo, cuándo y dónde debe llevarse a cabo el trabajo. Además, incluye la autoridad para definir los cargos y responsabilidades de los empleados, así como para organizar la empresa según sus necesidades técnicas, funcionales, económicas y los requisitos de producción (Hernández, s.f., pág. 406). En palabras del autor Hernández Lupo “El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el

ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa” (s.f., pág. 405).

De esta forma, el poder de dirección no constituye un derecho absoluto, sino una potestad limitada por la Constitución y los derechos fundamentales del trabajador, que deben prevalecer en toda relación laboral. Por ello, el ejercicio de esta facultad debe orientarse al respeto de la dignidad humana, la equidad y el principio de razonabilidad, garantizando un equilibrio entre la autoridad del empleador y la libertad individual del trabajador.

Cláusulas contractuales

Las cláusulas contractuales, también conocidas como las condiciones de un contrato, son los pactos que establecen las obligaciones, derechos y límites de las partes que lo suscriben. Según Manuel de la Puente y Lavalle (citado por Soto, 2003) son “formuladas preventivamente en forma unilateral por la empresa (...) en forma general y abstracta, que son publicadas o hechas a conocer con miras a que, con base a ellas, se celebren una serie indefinida de contratos individuales” (p. 575). Algunas de las características que tienen estas cláusulas son: la voluntad, puesto que estas son descritas por las partes, negociando las mismas, y finalmente aceptando de manera libre; legalidad, esto se debe a que no deben ir en contra de las leyes vigentes, de lo contrario ese contrato no sería válido y por último claridad, todas las cláusulas o condiciones de un contrato deben ser formuladas de forma precisa y comprensible. El propósito es asegurar que las partes involucradas entiendan el contenido del acuerdo (ConceptosJuridicos.com, s.f.).

Cláusula de exclusividad laboral en los contratos

La cláusula de exclusividad laboral es un pacto mediante el cual el trabajador se compromete a prestar servicios únicamente para su empleador durante la vigencia del contrato, renunciando temporalmente a ejercer otra actividad laboral remunerada.

El autor Arias (Citado por Pingo, 2016) manifiesta que este tipo de cláusula se define como un “acuerdo que conciertan empresario y trabajador

con el objeto de que este último preste sus servicios profesionales de manera exclusiva para el empresario contratante, renunciando de manera temporal a pluriemplearse” (p. 17).

Es así que podemos identificar las siguientes características de este tipo de cláusula, es que puede ser bilateral o unilateral, prima la voluntad, pero también está presente la limitación ya que una o ambas partes se verá obligada a rechazar otros trabajos perjudicando así su economía (Indeed, 2024, párr. 05).

Sunafil

De acuerdo con el portal institucional del Gobierno del Perú (s.f.) la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es un organismo adscrito del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa legal en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo. También ofrece asesoría técnica, lleva a cabo investigaciones y sugieren la creación de nuevas normativas laborales.

Su función fiscalizadora resulta esencial frente a situaciones en las que se pueda vulnerar la libertad o dignidad del trabajador, como ocurre con las cláusulas restrictivas o de exclusividad laboral. De esta manera, la SUNAFIL actúa como garante del equilibrio entre los intereses del empleador y la protección de los derechos fundamentales del trabajador, fortaleciendo la institucionalidad del sistema laboral peruano.

1.6 Hipótesis

En el marco del sistema laboral peruano, el incluir una cláusula de exclusividad laboral en los contratos de trabajo significa una limitación al derecho de la libertad de trabajo.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Analizar si incluir una cláusula de exclusividad laboral en los contratos de trabajo en el Perú limita el derecho a la libertad de trabajo.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Identificar las principales características de las cláusulas de exclusividad laboral en los contratos de trabajo.
- Realizar un análisis de las diferentes posiciones en la doctrina tanto nacional como internacional respecto del tema.
- Comparar las normas establecidas sobre cláusulas de exclusividad en los países de Colombia y España.
- Identificar la posición plasmada en las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales nacionales respecto del Derecho a la Libertad de Trabajo.

2 Metodología

2.1.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo *dogmática*, ya que se analizó la doctrina tanto nacional como internacional en la que se encuentran plasmadas la posiciones de diversos autores respecto de la cláusula de exclusividad laboral; asimismo fue *exegética* porque se realizó una comparación de las normas internacionales que regulan las cláusulas de exclusividad laboral y *jurisprudencial* debido a que se identificó la posición contenida en las

sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales nacionales en relación con el derecho a la libertad de trabajo.

2.1.1.1. Aplicada

La presente investigación fue de tipo aplicada, dado que tuvo como finalidad resolver una problemática concreta, sustentándose en los aportes doctrinarios, normativos y jurisprudenciales. El problema que se abordó consistió en determinar si la inclusión de cláusulas de exclusividad laboral en los contratos de trabajo constituye una vulneración o una limitación al derecho fundamental de la libertad de trabajo reconocido por la Constitución Política del Perú.

2.1.1.2. Población y muestra

En la presente investigación no se trabajó con población ni muestra humana, dado que se trató de un estudio jurídico de tipo documental. En ese sentido, la población estuvo conformada por fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales vinculadas al objeto de estudio, mientras que la muestra se delimitó a aquellas que resultaron más relevantes para el análisis, priorizando materiales publicados entre los años 2018 y 2025, con el fin de garantizar la actualidad de la información.

2.1.2 Técnicas e instrumentos de investigación

Para la presente investigación dogmática se usó lo siguiente:

2.1.2.1 Técnica

Análisis documental

2.1.2.2 Instrumento de investigación

Análisis de contenido

La técnica empelada fue el análisis documental y el instrumento fue el análisis de contenido; por lo que se analizaron las posturas doctrinales de los expertos en derecho laboral, a nivel nacional y/o

internacional, por lo que se identificaron las diferentes interpretaciones sobre la validez, los límites y demás características de las cláusulas de exclusividad laboral en los contratos de trabajo. Esto abarcó el análisis de artículos académicos, libros, páginas web con autores y otras fuentes doctrinales que discuten sobre estas cláusulas, seleccionando las publicaciones y fuentes académicas entre los años 2018 y 2025; asimismo, se analizaron las leyes vigentes de los países elegidos y se demostró la necesidad de regular, en el ordenamiento jurídico peruano, la inclusión de estas cláusulas.

2.1.3 Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento y análisis de la información del presente trabajo de investigación se realizó en el software de Word del Microsoft Office 2019.

3 Resultados

En el desarrollo de la investigación se identificaron los principales hallazgos doctrinales, normativos y jurisprudenciales vinculados a la inclusión de cláusulas de exclusividad laboral en los contratos de trabajo.

Tabla 1. Principales características de las cláusulas de exclusividad laboral en los contratos de trabajo

<i>Característica</i>	<i>Descripción</i>
<i>Naturaleza Jurídica</i>	La cláusula de exclusividad laboral constituye un pacto accesorio al contrato de trabajo mediante el cual el trabajador se compromete a prestar servicios únicamente para un empleador durante la vigencia de la relación laboral.
<i>Voluntariedad</i>	Su incorporación deriva de la autonomía de la voluntad de las partes, por lo que su aceptación no es obligatoria ni impuesta de manera unilateral.
<i>Carácter temporal</i>	Opera únicamente durante la vigencia del vínculo laboral, extinguiéndose con la finalización del contrato de trabajo.
<i>Alcance de la restricción</i>	Limita la posibilidad del trabajador de realizar actividades laborales paralelas que puedan afectar los intereses del empleador.
<i>Finalidad</i>	Busca proteger intereses legítimos del empleador, tales como la productividad, la confidencialidad de la información o la dedicación plena del trabajador.
<i>Necesidad de límites</i>	Requiere límites claros y razonables para evitar restricciones excesivas o desproporcionadas al derecho fundamental a la libertad de trabajo.
<i>Compensación económica</i>	Se identifica la necesidad de otorgar una compensación económica al trabajador cuando la exclusividad implique una restricción relevante de su libertad laboral.

<i>Proporcionalidad</i>	Su validez se vincula al respeto del principio de proporcionalidad entre la restricción impuesta y el interés que se busca proteger.
<i>Seguridad Jurídica</i>	La ausencia de regulación expresa genera inseguridad jurídica y posibles abusos en su aplicación.
<i>Relación con la libertad de trabajo</i>	No constituye una vulneración directa del derecho a la libertad de trabajo, sino una limitación consentida y temporal cuando se aplica bajo criterios razonables.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Diferentes posiciones en la doctrina tanto nacional como internacional respecto del tema

<i>Enfoque doctrinal</i>	<i>Resultado identificado</i>
<i>Postura restrictiva</i>	Se identificó una corriente doctrinal que considera que las cláusulas de exclusividad laboral pueden vulnerar el derecho fundamental a la libertad de trabajo, al limitar la posibilidad del trabajador de desempeñar actividades laborales paralelas.
<i>Postura permisiva condicionada</i>	Se constató la existencia de una posición doctrinal que reconoce la validez de las cláusulas de exclusividad laboral, siempre que se apliquen bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y finalidad legítima.
<i>Necesidad de regulación</i>	Se evidenció que tanto en la doctrina nacional como internacional existe una preocupación común por la ausencia de regulación expresa, lo que genera inseguridad jurídica y posibles abusos contractuales.

<i>Compensación económica</i>	Se identificó que diversos autores coinciden en la necesidad de establecer una compensación económica para el trabajador como requisito para la validez de la cláusula de exclusividad.
<i>Equilibrio contractual</i>	Se determinó que el debate doctrinal se centra en la búsqueda de un equilibrio entre el derecho a la libertad de trabajo del trabajador y el interés legítimo del empleador en proteger sus actividades económicas.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Comparación normativa sobre las cláusulas de exclusividad laboral en Colombia y España

<i>País</i>	<i>Legislación</i>	<i>Regulación</i>
Colombia	<i>Código Sustantivo del Trabajo – Autorizado por el Ministerio de Protección Social</i>	Artículo 26. Coexistencia de contratos. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo. Artículo 97. Agentes independientes (modificado por el artículo 12 de la Ley 50 de 1990). En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad que impidan celebrar contratos con varias compañías. Artículo 97-A. Colocadores de apuestas permanentes (adicionado por el artículo 13 de la Ley 50 de 1990). En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad.

España	<i>Estatuto de los Trabajadores –</i> Aprobado por Real Decreto Legislativo (24 de octubre de 2015), Boletín Oficial del Estado N.º 255	Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa. No podrá efectuarse la prestación laboral para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte plena dedicación con compensación económica expresa. Se permite el pacto de no competencia postcontractual por un máximo de dos años para técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, siempre que exista interés empresarial y compensación económica adecuada. El trabajador podrá rescindir el acuerdo comunicándolo por escrito con un preaviso de treinta días, perdiendo en este caso la compensación económica.
---------------	--	---

Fuente: Elaboración propia, a partir del Código Sustantivo del Trabajo (Colombia) y el Estatuto de los Trabajadores (España).

Tabla 4. Posición plasmada en las sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales nacionales respecto del Derecho a la Libertad de Trabajo

Órgano jurisdiccional	Expediente / Casación	Criterio relevante
<i>Tribunal Constitucional</i>	Exp. N.º 4058-2004-AA/TC	Define la libertad de trabajo como el derecho a elegir, aceptar o cambiar de empleo.
<i>Tribunal Constitucional</i>	Exp. N.º 0008-2003-AI/TC	Reconoce el derecho a optar por una actividad lícita y cesar posteriormente en ella.
<i>Tribunal Constitucional</i>	Exp. N.º 2802-2005-PA/TC	La libertad de trabajo es una manifestación del derecho al trabajo.
<i>Corte Suprema</i>	Casación Laboral N.º 14989-2019-La Libertad	La libertad de trabajo permite múltiples vínculos laborales salvo pacto o norma restrictiva.

Fuente: Elaboración propia.

4 Análisis y Discusión

El análisis de los resultados obtenidos permite afirmar que las cláusulas de exclusividad laboral constituyen una figura jurídica compleja, cuyo tratamiento exige una interpretación equilibrada entre la autonomía de la voluntad contractual y el respeto al derecho fundamental a la libertad de trabajo. A partir de las características identificadas en la Tabla 01, se advierte que la cláusula de exclusividad no configura una obligación principal del contrato de trabajo, sino un pacto accesorio, voluntario y de carácter temporal, cuya finalidad radica en la protección de intereses legítimos del empleador, tales como la productividad, la confidencialidad de la información o la dedicación exclusiva del trabajador.

Desde la perspectiva doctrinaria, los resultados evidencian la coexistencia de posturas divergentes respecto de la validez y alcance de este tipo de cláusulas, tal como se sintetiza en la Tabla 02. Una primera corriente doctrinal adopta una posición restrictiva, al considerar que la exclusividad laboral puede vulnerar el derecho a la libertad de trabajo si impide al trabajador ejercer libremente actividades laborales paralelas. No obstante, una segunda postura —mayoritaria en la doctrina contemporánea— reconoce la validez de estos pactos siempre que se encuentren sujetos a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y finalidad legítima, así como a la existencia de una compensación económica que equilibre la restricción impuesta.

En este contexto, Moreno (2003) sostiene que el pacto de exclusividad —también denominado pacto de plena dedicación—, pese a no encontrarse expresamente regulado en la legislación chilena, es una práctica común en el ámbito laboral. La autora advierte que su prohibición resultaría ineficaz y que, por el contrario, su regulación expresa permitiría evitar conflictos constitucionales, siempre que se establezcan límites claros y razonables. Desde esta perspectiva, la exclusividad no constituye una vulneración del derecho a la libertad de trabajo, sino una restricción temporal y voluntaria, susceptible de ser revertida por el propio trabajador.

De manera similar, Ortiz (2015) expone una postura favorable a las cláusulas de exclusividad al destacar que estas pueden generar beneficios económicos y promover una competencia leal en el mercado laboral. La autora resalta que la Superintendencia de Industria y Comercio en Colombia suele valorar positivamente este tipo de pactos, siempre que no se utilicen de manera abusiva. En consecuencia, plantea la necesidad de una regulación legal que brinde seguridad jurídica y evite cuestionamientos reiterados sobre su razonabilidad.

En el ámbito nacional, Pingo (2016) reconoce que el principio de autonomía de la voluntad permite la celebración de pactos de exclusividad durante la vigencia del contrato de trabajo, siempre que no se vulneren derechos fundamentales. No obstante, la autora adopta una postura crítica frente a los pactos postcontractuales, los cuales considera inconstitucionales por restringir de manera injustificada la libertad de trabajo una vez finalizada la relación laboral. Asimismo, enfatiza que la validez de estos pactos debe estar condicionada al otorgamiento de una compensación económica que justifique la limitación impuesta al trabajador.

A su vez, Silva (2021) sostiene que la legitimidad de la cláusula de exclusividad exige el cumplimiento de ciertos parámetros formales y materiales, tales como su celebración por escrito, la delimitación precisa de las actividades exclusivas y la determinación expresa de las consecuencias jurídicas ante su incumplimiento. Estas condiciones permiten garantizar la proporcionalidad del pacto y prevenir su uso arbitrario. Complementariamente, Meza (s.f.) analiza estas cláusulas desde la óptica del derecho de la competencia, concluyendo que resultan lícitas cuando respetan límites temporales y espaciales, evitando generar abusos de posición dominante o prácticas anticompetitivas.

El análisis comparado refuerza estas conclusiones. Tal como se aprecia en la Tabla 03, tanto Colombia como España han incorporado regulaciones específicas que permiten el uso de cláusulas de exclusividad bajo determinadas condiciones. En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo autoriza la coexistencia de contratos laborales con distintos empleadores, salvo que se haya pactado expresamente la exclusividad, aunque establece prohibiciones en ciertos contratos

de naturaleza mercantil para proteger la libre competencia. Este modelo combina la autonomía de la voluntad con límites normativos orientados a evitar prácticas abusivas.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores de España regula de manera más detallada el pacto de exclusividad y el pacto de no concurrencia, exigiendo la existencia de un interés empresarial legítimo, la compensación económica adecuada y límites temporales razonables. Además, reconoce el derecho del trabajador a rescindir el pacto mediante un preaviso, lo que evidencia un enfoque orientado al equilibrio contractual y a la protección efectiva del derecho a la libertad de trabajo.

En contraste, el análisis de la jurisprudencia nacional —sintetizado en la Tabla 04— revela que, si bien el Tribunal Constitucional ha desarrollado una interpretación amplia del derecho a la libertad de trabajo, definiéndolo como la facultad de elegir, aceptar, rechazar o cambiar de empleo (Exp. N.º 4058-2004-AA/TC; Exp. N.º 0008-2003-AI/TC), no existen pronunciamientos específicos que aborden de manera directa la validez o los límites de las cláusulas de exclusividad laboral. Este vacío jurisprudencial obliga a los jueces a resolver los conflictos caso por caso, recurriendo a principios constitucionales como la razonabilidad y la dignidad humana.

En este escenario, la Casación Laboral N.º 14989-2019-La Libertad resulta relevante, en tanto la Corte Suprema reconoce que la libertad de trabajo permite la existencia de múltiples vínculos laborales, salvo que exista una norma o pacto que lo restrinja. Si bien dicha resolución no analiza una cláusula de exclusividad de manera expresa, su razonamiento permite inferir que cualquier restricción contractual debe ser evaluada bajo criterios de proporcionalidad y justificación objetiva.

Finalmente, el análisis se ve reforzado por la realidad práctica del ejercicio profesional. En el ámbito del Derecho laboral privado, se ha observado la inclusión de cláusulas de exclusividad laboral en contratos de trabajo de empresas del sector privado, las cuales restringen al trabajador la posibilidad de realizar actividades laborales paralelas sin establecer límites temporales ni compensaciones

económicas. Este uso extendido de la cláusula, pese a la ausencia de regulación expresa, evidencia un riesgo real de abusos contractuales y una situación de desprotección para el trabajador.

En consecuencia, el análisis integrado de la doctrina, el derecho comparado, la jurisprudencia nacional y la práctica profesional permite concluir que la cláusula de exclusividad laboral no es incompatible per se con el derecho a la libertad de trabajo, pero sí constituye una limitación que requiere regulación expresa. La ausencia de parámetros normativos y jurisprudenciales claros en el Perú genera inseguridad jurídica y favorece interpretaciones discrecionales que pueden afectar la dignidad y los derechos del trabajador. Por ello, resulta necesario que el ordenamiento jurídico peruano incorpore una regulación específica que establezca límites, condiciones y mecanismos de control para la aplicación de estas cláusulas, garantizando un equilibrio razonable entre los intereses empresariales y la protección efectiva del derecho fundamental a la libertad de trabajo.

5 Conclusiones

En la presente investigación se concluye que la inclusión de una cláusula de exclusividad laboral en los contratos de trabajo, en el contexto peruano, no constituye una nulidad automática, sino una limitación al derecho fundamental a la libertad de trabajo, cuya licitud depende de que dicha restricción sea razonable, proporcional y esté justificada por una finalidad legítima. En ese sentido, la hipótesis planteada se confirma de manera condicionada, en tanto la cláusula de exclusividad no vulnera necesariamente la libertad de trabajo cuando se aplica bajo criterios objetivos y con garantías adecuadas para el trabajador.

Respecto de las características de las cláusulas de exclusividad laboral, se concluye que estas constituyen pactos contractuales accesorios, derivados de la autonomía de la voluntad de las partes, que regulan la dedicación del trabajador durante la vigencia del vínculo laboral. Su validez exige claridad formal, delimitación precisa del alcance funcional y temporal de la restricción, así como el establecimiento de límites razonables que eviten afectaciones desproporcionadas al derecho al trabajo. Asimismo, se concluye que, cuando la exclusividad implica una restricción significativa, resulta necesario reconocer una compensación económica que equilibre la limitación impuesta.

Del análisis de la doctrina nacional e internacional se concluye que existen dos posiciones claramente diferenciadas: una postura crítica que considera a la cláusula de exclusividad como una potencial vulneración del derecho a la libertad de trabajo, y otra que admite su validez siempre que se respeten criterios de necesidad, proporcionalidad y compensación. No obstante, se identifica un consenso doctrinal en cuanto a que la exclusividad puede resultar útil para la protección de intereses empresariales legítimos, siempre que se encuentre sujeta a límites objetivos que impidan arbitrariedades y garanticen el equilibrio contractual.

En cuanto al derecho comparado, se concluye que Colombia y España cuentan con marcos normativos más claros y estructurados para la regulación de las cláusulas de exclusividad laboral. Mientras que Colombia establece supuestos de admisión y prohibición expresa en su legislación laboral, España condiciona la

validez de estos pactos a la existencia de compensación económica y límites temporales. Esta situación contrasta con el ordenamiento jurídico peruano, en el cual no existe una regulación específica, lo que evidencia la necesidad de incorporar criterios normativos similares que otorguen seguridad jurídica a empleadores y trabajadores.

Finalmente, respecto de la posición de los órganos jurisdiccionales nacionales, se concluye que, si bien la jurisprudencia peruana ha desarrollado una interpretación amplia del derecho a la libertad de trabajo bajo parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, no existe un pronunciamiento específico sobre la validez y límites de la cláusula de exclusividad laboral. Esta ausencia jurisprudencial, sumada a la constatación de su uso recurrente en el ámbito laboral privado sin límites ni compensación, revela un riesgo real de desprotección del trabajador. En consecuencia, el vacío normativo y jurisprudencial identificado refuerza la necesidad urgente de una regulación expresa que establezca condiciones de validez, límites y mecanismos de protección, a fin de compatibilizar la autonomía contractual con la tutela efectiva del derecho fundamental a la libertad de trabajo.

6 Recomendaciones

Resulta recomendable que el ordenamiento jurídico peruano incorpore una regulación específica sobre las cláusulas de exclusividad laboral, considerando que su utilización es una práctica extendida en el sector privado y que otros países, como Colombia y España, ya cuentan con marcos normativos que delimitan claramente su aplicación. La ausencia de una regulación expresa genera inseguridad jurídica y expone al trabajador a restricciones potencialmente desproporcionadas de su derecho fundamental a la libertad de trabajo. En ese sentido, una futura regulación debería establecer parámetros mínimos de validez, tales como: la formalización del pacto por escrito, su aceptación voluntaria por parte del trabajador, una vigencia temporal limitada y el reconocimiento de una compensación económica cuando la exclusividad implique una restricción efectiva para el ejercicio de otras actividades remuneradas.

Asimismo, se recomienda que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) asuma un rol activo en la supervisión del uso de las cláusulas de exclusividad laboral, en atención a su función de garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de relaciones laborales. La sola incorporación de una regulación no asegura su correcta aplicación, ya que en la práctica podrían presentarse intentos de evasión o encubrimiento de restricciones excesivas dentro de los contratos de trabajo. Por ello, resulta necesario fortalecer los mecanismos de fiscalización, emitir directivas interpretativas y aplicar las sanciones correspondientes, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo, a fin de prevenir abusos y proteger los derechos del trabajador.

Finalmente, se recomienda promover la capacitación permanente de empleadores, asesores legales y responsables de recursos humanos respecto a los alcances, límites y consecuencias jurídicas de las cláusulas de exclusividad laboral. Una adecuada formación permitirá que estas disposiciones se utilicen de manera responsable y equilibrada, evitando que se conviertan en instrumentos de presión contractual o restricciones desproporcionadas al libre ejercicio profesional del trabajador. Del mismo modo, la difusión de criterios doctrinales y jurisprudenciales

en materia laboral contribuirá a fortalecer una cultura de respeto a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y tutela efectiva de los derechos constitucionales en el ámbito de las relaciones laborales.

7 Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme alcanzar esta etapa tan importante de mi vida, por acompañarme en cada paso del camino y por darme la fortaleza necesaria para superar los obstáculos que se presentaron a lo largo de este proceso. Asimismo, agradezco por la protección constante que brinda a mi persona y a mi familia, la cual ha sido un pilar fundamental en mi formación personal y profesional.

En segundo lugar, expreso mi profundo agradecimiento a mi madre y a mi padre, por el apoyo incondicional que me han brindado tanto en mi desarrollo académico como en el ámbito personal. Su esfuerzo, motivación y ejemplo han sido una fuente constante de inspiración desde el inicio de mi formación, impulsándome a perseverar y creer en mis capacidades. De igual manera, agradezco a mi hermana, quien, a pesar de su corta edad, siempre estuvo dispuesta a escucharme y aconsejarme, contribuyendo con sus palabras y apoyo a la adecuada presentación de mis trabajos. Gracias a mi familia por confiar en mí, acompañarme en cada etapa y apostar siempre por mis sueños.

8 Referencias Bibliográficas

- Al-Karimi, A. (2022). Employment exclusivity clauses in the UAE: Balancing employer interests and employee rights. *Middle East Journal of Labour Law*, 14(1), 55–73. Recuperado de <https://www.lexis.ae/exclusivity-clauses-uaelegal-analysis/>
- Arias, M. (2020). El derecho a la libertad de trabajo y las cláusulas de exclusividad en el contrato laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 45(1), pp.101-115.
- Boza, G. (2014, 03 de junio). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *THEMIS-Revista de Derecho*, (65), 13-26.
- Chanamé Arriola, J. M. (2020, octubre 1). ¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo? *LP Derecho*. <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>
- ConceptosJuridicos.com. (s.f.). Cláusula. *Derecho Civil, General*. <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/clausula/>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2019). *Casación Laboral N.º 14989-2019, La Libertad*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/03/Casacion-Laboral-14989-2019-La-Libertad-LPDerecho.pdf>
- De la Cruz, J. (2020). Cláusulas de no competencia y exclusividad en contratos laborales peruanos. *LP Derecho*. Recuperado de <https://lpderecho.pe/clausula-no-competencia-poscontractual-laboral/>
- Díaz, M., & Suclupe, V. (2013). El pacto de permanencia como violación a la libertad de trabajo (Tesis de pregrado). *Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/1261/D%c3%adaz%20%20%20%20%20%20Suclupe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Díez-Picazo, L. (2013). Contrato y Libertad Contractual. *THEMIS-Revista de derecho*, (49), 7-14.
https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_049.pdf
- Dupont, C., & Martin, H. (2023). Regulating exclusivity clauses in French employment contracts: Proportionality and compensation. *ICLG Employment & Labour Law*. Recuperado de <https://iclg.com/practice-areas/employmentand-labour-laws-and-regulations/france>
- Edu.lat (s.f.). Empleado. *Edu.lat*.
<https://definicion.edu.lat/concepto/empleado.html>
- Gob.Pe (s.f.). Sunafil-Información Institucional.
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/institucional>
- González, R. (2021). La cláusula de exclusividad en los contratos laborales peruanos: análisis de su validez y relación con los derechos fundamentales. *Revista Peruana de Derecho Laboral*, 56(2), pp. 113-130.
- Hernández Rueda, L. (1997). Poder de dirección del empleador. En Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social (pp. 405-419). *Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México*.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). *McGraw-Hill*.
- Indeed. (2024, julio 28). Contrato de exclusividad: Qué es y ejemplo. *Indeed México*. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/comenzando-nuevoempleo/contrato-exclusividad-ejemplo>
- Infobae. (2023, mayo 3). Estos son los derechos fundamentales de los peruanos según la Constitución Política del Perú. *Infobae*.
<https://www.infobae.com/peru/2023/05/03/estos-son-los->

[derechosfundamentales-de-los-peruanos-segun-la-constitucion-politica-del-peru/](#)

- La Diferencia.net. (s.f.). Empleado vs empleador: ¿Qué diferencias debes conocer? *La Diferencia.net*. <https://www.ladiferencia.net/diferencias-entre-empleadoy-empleador/>
- Landa, C. (2014, 20 de abril). El Derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS-Revista de Derecho*, (65), 219-241.
- Landa, C. (2017). Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho 2. *Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú*, Lima, p. 147.
- Lavetti, K. (2021). Non-compete agreements in employment contracts. *IZA World of Labor*. Recuperado de <https://wol.iza.org/articles/non-compete-agreementsin-employment-contracts/long>
- López, M. (2020). La cláusula de exclusividad laboral: una evaluación crítica de su validez en el derecho comparado. *Revista de Derecho Laboral*, 32(1), pp. 45- 67.
- LP Derecho. (2021, octubre 19). El contrato laboral: prestación personal, remuneración y subordinación. *LP Derecho*. <https://lpderecho.pe/contratolaboral-prestacion-personal-remuneracion-subordinacion/>
- Macías, D. (2021). Los pactos de exclusividad, y no competencia y su inclinación en la libertad de trabajo (Tesis de pregrado). *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador*. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/17533/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-773.pdf>
- Martínez, F., & Gómez, E. (2019). La cláusula de exclusividad en el contrato laboral: un estudio crítico sobre la vulneración de derechos

fundamentales en América Latina. *Journal of Labor Rights*, 24(3), pp. 78-92.

Meza, M. (s.f.). El pacto de cláusulas de exclusividad: ¿una práctica desleal, una práctica anticompetitiva, o abuso de la posición dominante contractual en contratos de suministro de servicios? Una mirada especial al contrato de suministro de servicios de desarrollo de software. *Universidad de los Andes*. Recuperado de [u834104.pdf \(uniandes.edu.co\)](https://uniandes.edu.co/u834104.pdf)

Moreno, V. (2003). El Pacto de Permanencia y otros pactos en la Empresa (Tesis de Pregrado). *Universidad de Chile*. Recuperado de [moreno_v.pdf \(uchile.cl\)](https://uchile.cl/moreno_v.pdf)

Neves Mujica, J. (2013). Pactos de no competencia y exclusividad en el Derecho laboral peruano. *Ius et Veritas*, (46), 72–84. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12178>

Neves, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo. Cuarta edición, Lima: *Pontificia Universidad Católica del Perú*, pp. 33-40.

Ortiz, I. (2015). Los pactos de Exclusividad en el Derecho Colombiano. *Rev. Derecho Competencia*. 11 (11), 19-73. [1-los-pactos-de-exclusividad.pdf \(wordpress.com\)](https://wordpress.com/1-los-pactos-de-exclusividad.pdf)

Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, (13), 29-54. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1

Paredes, J. (2010) Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497. *Multiservicios La Esperanza*, Lima, p. 26.

Pingo, J. (2016). Los pactos de exclusividad y no competencia contractuales y post contractuales: Inclusión o no en el régimen laboral privado (Tesis de pregrado). *Universidad de Piura, Piura, Perú*.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2544/DER_061.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, J. (2020). La protección de los derechos laborales frente a cláusulas restrictivas en los contratos de trabajo. *Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.

Roa, L. (2008). La inconstitucionalidad de la cláusula de exclusividad en materia laboral (Tesis de pregrado). *Universidad Lasallista Benavente, Guanajuato, México*.
http://132.248.9.195/ptd2008/diciembre/0637163/0637163_A1.pdf

Sánchez, A. (2014, marzo). Concepto, Fundamentos y Evolución de los Derechos Fundamentales. *Eikasia-Revista de Filosofía*, 229-237.
<https://www.revistadefilosofia.org/55-13.pdf>

Silva, C. (2021, 12 de junio). Validez de cláusulas de exclusividad en contratos de trabajo. *Asuntos:legales*. [Validez de cláusulas de exclusividad en contratos de trabajo \(asuntoslegales.com.co\)](https://asuntoslegales.com.co/validez-de-clausulas-de-exclusividad-en-contratos-de-trabajo/)

Soto, C. (2003, diciembre). Las cláusulas generales de contratación y las cláusulas abusivas en los contratos predispuestos. *Vniversitas*, (106), 563-609. <https://www.redalyc.org/pdf/825/82510617.pdf>

Tomaya, J. y Rodríguez, F. (2014). Manual de fiscalización laboral. Lima: *Gaceta Juridica*, pp. 191-194.

Tribunal Constitucional del Perú. Proceso N° 4058, Víctor Raúl Escobar Fernández; 06 de diciembre de 2005.
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04058-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Proceso N° 4058, Víctor Raúl Escobar Fernández; 06 de diciembre de 2005. Recuperado de
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04058-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia N. ° 0008-2003, 21 de marzo de 2003.

Welton, M. D. (2008, junio). El derecho internacional y la esclavitud. *Military Review*. https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/MilitaryReview_20080630_art009SPA.pdf



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
SABANA AGUILAR LESLIE JULISSA		72759089	lesliesabana@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría	☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
LA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO ¿UNA VULNERACIÓN O UNA LIMITACIÓN AL DERECHO DE LA LIBERTAD DE TRABAJO?				
5. Programa Académico				
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO				
6. Tipo de Acceso al Documento				
☒ Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital



[Firma manuscrita]

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	23	marzo	2026

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto a público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

LA CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD LABORAL EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO ¿UNA VULNERACIÓN O UNA LIMITACIÓN AL DERECHO DE LA LIBERTAD DE TRABAJO?

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

2

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

3

qdoc.tips

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unsaac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Pontificia Universidad Catolica
del Peru

Trabajo del estudiante

1%

6

docplayer.es

Fuente de Internet

1%

7

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

pirhua.udep.edu.pe

Fuente de Internet

1%

10

Submitted to Universidad de Lima

Trabajo del estudiante

1%

11	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
15	inba.info Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
18	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %

25	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
26	biblior.url.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.justiciaviva.org.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	revistadefilosofia.org Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
33	tvperu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
34	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
35	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
36	honduprensa.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
37	journals.lww.com Fuente de Internet	<1 %
38	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

39	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Universidad Nacional de Educación a Distancia Trabajo del estudiante	<1 %
43	doczz.es Fuente de Internet	<1 %
44	www.bufetebuades.com Fuente de Internet	<1 %
45	litek.ws Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	www.mondaq.com Fuente de Internet	<1 %
49	www.ottumwacourier.com Fuente de Internet	<1 %
50	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
51	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
52	dspace.espoch.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

53	asamblea.racsa.co.cr Fuente de Internet	<1 %
54	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
56	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1 %
57	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
58	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
59	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
60	ammonralibreria.com Fuente de Internet	<1 %
61	archivos.juridicas.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
62	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
63	expresionylibertadusat.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
64	legis.pe Fuente de Internet	<1 %
65	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.unc.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

67 www.abebooks.com
Fuente de Internet

<1 %

68 www.spdtss.org.pe
Fuente de Internet

<1 %

69 downloaderijpnc.web.app
Fuente de Internet

<1 %

70 repositorio.uladech.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

71 repositorio.unap.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

72 www.dipualba.es
Fuente de Internet

<1 %

73 www.flar.org
Fuente de Internet

<1 %

74 www.funcionpublica.gov.co
Fuente de Internet

<1 %

75 www.jurisprudencia.pe
Fuente de Internet

<1 %

76 Submitted to Escuela de Posgrado Newman
Trabajo del estudiante

<1 %

77 Submitted to Universidad de San Martín de
Porres
Trabajo del estudiante

<1 %

78 archive.org
Fuente de Internet

<1 %

79 elbrigadista.blogspot.com
Fuente de Internet

<1 %

80	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
81	iij.ucr.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
82	portalrevistas.ucb.br Fuente de Internet	<1 %
83	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
84	vdocuments.site Fuente de Internet	<1 %
85	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
86	www.cut.org.co Fuente de Internet	<1 %
87	www.nebrija.com Fuente de Internet	<1 %
88	www.timetoast.com Fuente de Internet	<1 %
89	www.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
90	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
91	cronica.diputados.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
92	mail.palarch.nl Fuente de Internet	<1 %
93	ojs.urepublicana.edu.co Fuente de Internet	<1 %

94	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
95	repositorio.uesiglo21.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
96	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
97	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
98	www.crid.be Fuente de Internet	<1 %
99	www.cuc.udg.mx Fuente de Internet	<1 %
100	www.mcyt.es Fuente de Internet	<1 %
101	russianlawjournal.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo