



Análisis de la validez y eficacia de las cláusulas de no competencia en los contratos de trabajo, de forma posterior a finalizar la relación laboral

Diego Quirós Picado
BLP Abogados, S.A.

RESUMEN

Los pactos de no competencia de aplicación posterior a finalizar las relaciones de trabajo privadas en Costa Rica, entendidos como aquellos por medio de los cuales la persona trabajadora se compromete a no desempeñar labores que impliquen competencia para el giro comercial de su anterior patrono, no se encuentran prohibidos en el país, pero tampoco expresamente permitidos. En virtud de que la naturaleza de los pactos de no competencia no contraviene la moral y el orden público, en aplicación de la libertad de contratación privada, estos deben considerarse permisibles. No obstante, esta permisibilidad debe estar sujeta a un análisis de razonabilidad y proporcionalidad, y no tornar nugatoria la libre elección del trabajo de una persona trabajadora. Sin embargo, no existe claridad actualmente en el país sobre los criterios por ser utilizados para realizar dicho análisis.

ABSTRACT

Non-compete provisions, the enforcement of which is intended once a private employment relationship in Costa Rica has ended, are not

currently prohibited in the country, although not expressly permitted. These provisions are to be understood as commitments for the former employee to not perform duties that may compete with their former employer's commercial activities. Given that the nature of a non-compete provision does not contravene the public order or morality, by applying the freedom to privately contract, they should be considered permissible. This, however, is subject to an analysis of reasonability and proportionality, and to not voiding a person's free choice of work. Notwithstanding, there is no current clarity in the country on the criteria to be implemented for this reasonability and proportionality analysis.

PALABRAS CLAVE

Cláusulas de no competencia, pactos de no competencia, no competencia poscontractual, contrato de trabajo.

KEYWORDS

Non-Compete Clauses, Non-Compete Provisions, Post-Employment Non-Compete, and EmINployment Agreement.

Introducción

En los últimos años, el desarrollo económico global ha dado paso al surgimiento de espacios de hiperespecialización técnica o ejecutiva. Por lo que las personas comerciantes buscan implementar disposiciones contractuales restrictivas en sus relaciones comerciales, en virtud de las cuales sus contrapartes noten precluido el uso de estos conocimientos especializados para el desempeño de actividades que impliquen competencia directa con estos comerciantes.

Si bien, en el ejercicio comercial, este tipo de disposiciones se han estudiado ampliamente y se consideran aceptables, lo cierto es que su implementación en el ámbito laboral requiere un espacio extraordinario de análisis; en cuanto a las implicaciones que pueda tener para la protección de intereses tanto de los comerciantes, en su papel de empleadores, como de las personas trabajadoras. En este sentido, el objetivo principal del trabajo de investigación que dio lugar al presente artículo es analizar la validez y la eficacia de estas disposiciones restrictivas a la competencia en el ámbito laboral costarricense. Este estudio se dio específicamente circunscrito a la implementación de pactos que surtieran efectos, una vez finalizado el vínculo de trabajo, con el propósito de determinar la viabilidad de utilizar estas figuras en el país y las condiciones bajo las cuales deben concebirse.

Aspectos generales sobre pactos de no competencia

Las cláusulas de no competencia pueden definirse de forma sumamente simple, como el pacto por medio del cual la persona empleada se compromete a no desempeñar labores que impliquen competencia para el giro comercial de su patrono. Existen dos categorías generales para los pactos de no competencia: los de aplicación

simultánea a la existencia de la relación laboral y aquellos cuya implementación inicia en el momento en que finaliza el enlace laboral ¹.

Con respecto a los pactos de no competencia durante la vigencia de la relación laboral, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que, independientemente de las disposiciones incluidas en forma expresa en el contrato de trabajo, las partes empleadora y trabajadora adquieren también las obligaciones derivadas de este, en aplicación de la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley; entre las cuales se encuentra la obligación de la persona trabajadora de no dedicarse a actividades laborales que generen intereses contradictorios en perjuicio de su empleador. De esta forma, la Sala Segunda valida la protección a los intereses comerciales de la parte empleadora durante la vigencia del vínculo laboral, y se introduce una legítima limitante a la libre elección del oficio del trabajador, con el propósito de que no pueda desempeñar actividades que representen un perjuicio para los intereses de su patrono ².

Es posible afirmar que, en aplicación del criterio anteriormente detallado del órgano superior en materia laboral, cualquier pacto de no competencia esté sujeto a que, en efecto, exista una situación de competencia real con la parte patronal. Por ende, no es posible la implementación de un pacto de no competencia por medio del cual se limite completamente la libre elección del oficio de una persona trabajadora; es decir, esto incluye actividades que no podrían ser consideradas competidoras para la parte patronal.

¹ Alejandro Trejos Gómez, *La Cláusula de No Competencia Postcontractual en el Contrato de Trabajo*, Trabajo Final de Graduación para obtener el grado de Licenciatura en Derecho por la Universidad de Costa Rica (San José: 2003), p. 50.

² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, resolución número 96-2004 de las 14:50 del 18 de febrero de 2004.

Particularmente, los pactos de no competencia de aplicación posterior a finalizar la relación laboral pueden definirse como: “(...) la obligación que adquiere el trabajador frente al patrono, en virtud de la cual el trabajador se compromete a no ejercer su profesión u oficio en competencia directa contra su antiguo patrono durante un plazo determinado. Asimismo, se obliga a no utilizar sus conocimientos adquiridos en el desempeño de sus labores como un plus a su calificación para competir contra su antiguo empleador”³.

Ahora bien, pese a derivarse del principio de buena fe y considerarse parte de las obligaciones de toda persona trabajadora durante la vigencia de la relación laboral, las obligaciones de no competencia con posterioridad a la finalización del vínculo de empleo son consideradas excepcionales. Al respecto, Ernesto Krotoschin menciona lo siguiente:

*“La prohibición [de actos de competencia] pierde efecto, generalmente, con la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que fuera la causa de extinción. Sólo excepcionalmente la interdicción de competencia se extiende a determinado lapso posterior a la terminación del contrato. Para que ello ocurra, se precisa un convenio especial entre las partes [...] [que] solo pueden reconocerse como válidas dentro de ciertos límites [...] Se reconoce generalmente, que no debe extenderse, en cuanto a objeto, lugar y tiempo, más allá de lo que fuera necesario para proteger los intereses legítimos del antiguo empleador”.*⁴

De conformidad con el extracto anterior, existen

³ Trejos, op. cit., pp. 51-52.

⁴ Ernesto Krotoschin, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Volumen 1. (Buenos Aires: Depalma, 1987), p. 231.

dos aspectos esenciales en la conceptualización de este tipo de pactos de no competencia. En primer lugar, no es posible implementar medidas arbitrarias en perjuicio de la persona trabajadora, sino que cualquier limitante a la libre elección del oficio debe encontrar un alegato directo en la protección a los intereses de la parte empleadora previa. En segundo lugar, a diferencia de los pactos durante la relación laboral, no es posible partir de la existencia de esta obligación con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, sino que se requiere un acuerdo expreso entre la parte empleadora y trabajadora en este sentido⁵.

Conflictos de derechos fundamentales resultantes de pactos de no competencia

La autonomía de la voluntad aplicada al ámbito de la contratación, es decir, la libertad contractual, garantiza la posibilidad de las partes de un contrato de adquirir obligaciones y definir la forma en que estas se ejecutarán. No obstante, la evolución del derecho de la contratación privada resultó en el establecimiento de normas tuitivas, en caso de un eventual desequilibrio que pueda surgir entre las partes, independientemente de su índole⁶. Por ende, para determinar si el contenido de un contrato es justo y válido, debe realizarse un análisis de razonabilidad y proporcionalidad, con el objetivo de evitar que una de las partes aproveche un eventual desbalance de poder de negociación para pactar condiciones que, de forma desproporcionada, la favorezcan en perjuicio de los intereses de la contraparte⁷.

⁵ Oficina de Política Económica del Departamento del Tesoro de Estados Unidos, *Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications*, publicado en marzo de 2016. Disponible en: https://home.treasury.gov/system/files/226/Non_Compete_Contracts_Economic_Effects_and_Policy_Implications_MAR2016.pdf

⁶ Joaquín Ataz y José Ramón Salelles, *Limitaciones a la libertad de contratación* en *Tratado de Contratos* (España: Tirant lo Blanch, 2020), p. 143.

⁷ María Julia Ochoa, *Implicaciones del principio de*

El origen del Derecho del Trabajo puede explicarse como ligado indiscutiblemente a la libertad de contratación. En tiempos de la Revolución industrial, el desequilibrio contractual entre las personas trabajadoras, quienes buscaban un ingreso sin poder de negociación de las condiciones de trabajo ofrecidas y las personas empleadoras, que simplemente determinaban las condiciones bajo las cuales ofrecían empleo, fue el campo fértil sobre el cual crecieron las normas tuitivas que conforman en la actualidad el ordenamiento jurídico laboral. En ese sentido, bajo cierta interpretación, las disposiciones normativas en materia laboral fungen, en esencia, como limitaciones a la libertad de contratación.

Sin embargo, debe recordarse que el freno que implica el Derecho del Trabajo a la libertad de contratación no es absoluto; sino que las restricciones impuestas normativamente e implementadas a través del tiempo lo fueron en virtud de una búsqueda de mejoramiento de las condiciones de las personas trabajadoras. En esta búsqueda, las personas trabajadoras son quienes deben dirigir la discusión entre el derecho al trabajo y la libertad de contratación. Por consiguiente, en el tanto esta atención a las condiciones de las personas trabajadoras se mantenga, sería inconcebible un escenario en el cual el derecho al trabajo y la libertad de contratación se encuentren contrapuestos.

Si bien, de conformidad con los preceptos constitucionales y normativos costarricenses, no es posible coartar la libertad de trabajo de un individuo, ¿qué sucede en ocasiones en las que

autonomía de la voluntad en materia de propiedad intelectual, en Revista Ventana Legal, s.f., citado por el Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL) del convenio del Colegio de Abogados de Costa Rica y la Universidad de Costa Rica, *Las limitaciones a la autonomía de la voluntad*, informe de investigación publicado en fecha 01 de diciembre de 2007. Disponible en <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MjE0Ng==>

es el mismo individuo quien limita su propia libertad de trabajo y recibe una contraprestación satisfactoria ⁸? ¿Se consideraría esta una disposición inválida, por estimarse este como un derecho irrenunciable, o se respetaría la voluntad de la persona trabajadora? ¿Dependería la validez de esta disposición de su contenido, en atención a lidiar con normas tuitivas del ordenamiento laboral? ⁹

Adicionalmente, de conformidad con el artículo 56 constitucional, el trabajo se considera una obligación de cada persona. En aplicación del principio de autonomía de la voluntad, los individuos son capaces de determinar las condiciones por medio de las cuales asumen una obligación. Si bien, por lo ya discutido, la contratación en materia laboral se encuentra sujeta a una serie de restricciones, debe tomarse en cuenta que esto no desaparece la libertad de contratación de ambas partes y, sobre todo, de la persona trabajadora, quien debe encontrarse en libertad de pactar obligaciones y contraprestaciones que satisfagan sus intereses, siempre que estos pactos no contravengan el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, debe reiterarse que los pactos de no competencia de aplicación posterior a la finalización del vínculo laboral implican una limitación al derecho a la libre elección del oficio de la persona trabajadora y, por ende, al derecho fundamental al trabajo. Por consiguiente, su restricción debe circunscribirse a los mínimos aspectos necesarios para garantizar los intereses de las partes contratantes ¹⁰; esto sin perjuicio de

⁸ Federico de Castro y Bravo, “Notas sobre las limitaciones intrínsecas de la autonomía de la voluntad”, *Anuario de Derecho Civil* 35, no. 4 (1982), p. 1037.

⁹ Juan Manuel Goig Martínez, “La constitucionalización de deberes”, *Revista de Derecho de la Universidad Nacional de Educación a Distancia* (RDUNED), No. 9, pp. 111-148.

¹⁰ Carlos Manavella Caballero, “Sobre la evolución de la contratación privada”, *Revista Iustitia*, Año 23, No. 265-266, pp. 30-36.

lo relativo a los requisitos que debe cumplir la contraprestación pactada en favor de la persona trabajadora, según será abordado en las siguientes secciones.

Abordaje regulatorio costarricense a los pactos de no competencia

El ordenamiento jurídico local no contiene disposición alguna que se refiera de forma específica a las cláusulas de no competencia en materia laboral. Aunque el aparato normativo costarricense prevé amplias protecciones en materia de intereses de las personas trabajadoras, que en apariencia podrían entrar en conflicto con las figuras contractuales aquí abordadas, al analizar su naturaleza se parte de un escenario en el cual la persona trabajadora voluntariamente ha aceptado el pacto. Por ende, debe realizarse un análisis que aborde también la libertad de contratación privada de la persona trabajadora.

La jurisprudencia de tribunales costarricenses en materia laboral establece prohibir la competencia mientras esté vigente la relación laboral como una obligatoriedad contractual derivada de los principios de buena fe y lealtad; pero la circunscribe a los pactos de no competencia, cuya vigencia se limita a la duración del vínculo laboral. Diego Alexandre-García ¹¹ estableció, en su investigación de 2012, sobre las cláusulas de no competencia en los contratos de colaboración empresarial y transferencia de activos, que, a la luz del desarrollo jurisprudencial y doctrinal de las cláusulas de no competencia en Costa Rica, la validez de estas figuras en el ámbito laboral

¹¹ Diego Alexandre-García Fernández, *La validez en Costa Rica de las cláusulas de no competencia en los contratos de colaboración empresarial y transferencia de activos: un examen a la luz de nuestro ordenamiento jurídico constitucional, civil, comercial y de la competencia*. Trabajo Final de Graduación para obtener el grado de Licenciatura en Derecho por la Universidad de Costa Rica (San José: 2012).

de aplicación posterior a finalizar el vínculo de empleo ya se encontraba resuelta, y para ello se refiere tanto a la resolución número 89-2003, emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia dentro del expediente con número 96-001309-0185-LA ¹², como al Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, presentado por Alejandro Trejos, anteriormente citado.

Si bien, en efecto, la resolución 89-2003 analiza la validez de los pactos de no competencia de aplicación posterior a finiquitar la relación laboral, el autor hace propias las palabras de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

“En nuestro país, no hemos encontrado mayor abundamiento [en las cláusulas de no competencia “post-contractuales”] que el que dio el abogado Alejandro Trejos G., en un artículo publicado en el periódico La Nación. Estimamos conveniente, indicar que dicho abogado cita una sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que se muestra como un antecedente en la materia, y que esta asesoría así la debe tomar en cuenta también, ya que no se puede considerar jurisprudencia la emisión de una sola resolución en la materia [...]”. ¹³

De acuerdo con lo anterior y dado que los criterios de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia no son vinculantes *erga omnes*, no resulta posible considerar que, actualmente, existen disposiciones escritas que, de forma específica, regulen la implementación de cláusulas de no

¹² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, resolución número 00089-2003 de las 9:10 horas del 28 de febrero de 2003.

¹³ Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Criterio Jurídico DAJ-AE-193-08* (San José, 12 de agosto de 2008). Lo resaltado no forma parte del original.

competencia de aplicación posterior a finalizar el vínculo laboral. No obstante, la resolución número 89-2003 emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia hace más de 18 años se mantiene como el único referente legal que permite ofrecer una semblanza de guía para implementar cláusulas de no competencia, luego de finalizada la relación laboral. En este sentido, es posible enlistar una serie de consideraciones con respecto a esta:

- 1- El ordenamiento jurídico costarricense no prohíbe la suscripción de pactos de no competencia de forma posterior a finalizar el vínculo laboral, entre la parte empleadora y trabajadora.
- 2- La validez de los pactos específicos a un caso debe responder a un análisis de razonabilidad y proporcionalidad de su contenido, en cuanto a la limitación temporal de la obligación y la contraprestación que recibiría el antiguo empleado.
- 3- La especialización de la persona trabajadora y la limitación que implique el pacto de no competencia en el ámbito total de labores del empleado deben tomarse en cuenta al fijar la compensación económica.
- 4- La parte trabajadora puede recurrir a los tribunales para solicitar que se ajusten las disposiciones del pacto de no competencia a los razonables y proporcionales.

Criterios generales derivados de casos internacionales

La implementación de pactos de no competencia se encuentra en diferentes etapas de regulación, alrededor del planeta. No obstante, es posible colegir una serie de requisitos que, a través de diferentes jurisdicciones, se establecen como estándar para determinar la razonabilidad

y proporcionalidad de un caso específico. Para estos efectos, se detallan, a continuación, criterios comunes identificados con base en análisis de regulación y jurisprudencia en los casos de Italia, Francia, Chile, México y los Estados Unidos.

- 1- La cláusula de no competencia debe ser escrita ¹⁴ y detallar claramente las condiciones bajo las cuales se acepta la obligación de no competencia ¹⁵.
- 2- La introducción de un pacto de no competencia puede darse en cualquier momento del vínculo laboral o después de este. No obstante, el rechazo por parte de la persona trabajadora, de darse luego del inicio de la relación laboral, no puede implicar ninguna desventaja en el ámbito laboral ¹⁶.
- 3- La cláusula de no competencia solo debe implementarse en los casos requeridos, particularmente para la protección de los intereses comerciales del patrono y bajo las condiciones mínimas de limitación que garanticen los intereses de ambas partes ¹⁷.
- 4- La duración de la obligación de no

¹⁴ U.S. District Court for the Eastern District of Pennsylvania, resolución del caso TES Franchising, LLC v. Dombach, 2010 WL 3946274, del 07 de octubre de 2010, citada en Ius Laboris, *Non-Compete Clauses-U.S.A.*, p. 317.

¹⁵ Asociación Ius Laboris, *Non-Compete Clauses: An International Guide - Italy* (s.f.). Disponible en: <https://www.yumpu.com/en/document/read/30953687/non-compete-clauses-an-international-guide-ius-laboris>, pp. 177-181.

¹⁶ Asociación Ius Laboris, *Non-Compete Clauses: An International Guide - Chile* (s.f.). Disponible en https://iuslaboris-assets.s3.amazonaws.com/media/filer_public/84/1d/841da2b1-a75c-44df-a0bd-e67a21410970/ius_laboris_2017_non-compete_covenants.pdf.

¹⁷ Asociación Ius Laboris, *Non-Compete Clauses: An International Guide - France* (s.f.). Disponible en <https://www.yumpu.com/en/document/read/30953687/non-compete-clauses-an-international-guide-ius-laboris>, pp. 113-119.

competencia debe responder al mínimo tiempo requerido para proteger los intereses comerciales de la parte patronal, pero no debe exceder tres años. Excepcionalmente, al existir casos de transacciones comerciales en que se imponga una limitación laboral al dueño anterior del negocio, el período de la obligación puede ser extendido.

- 5- La posibilidad de ampliación del ámbito geográfico al que se limitará el pacto de no competencia es inversamente proporcional a la especificidad de la actividad prohibida. Por ende, cuanto más específica y especializada sea una actividad comercial, menos justificable será un ámbito amplio de aplicación.
- 6- La obligación de no competencia debe encontrarse siempre ligada a compensación económica. Dicha compensación puede ser cancelada de diversas formas: (i) un pago periódico durante la relación laboral, sujeto a pago de cargas sociales; (ii) un único pago al finalizar la relación laboral y dar inicio el período de restricción o (iii) pagos diferidos durante la vigencia de la obligación.
- 7- El monto otorgado como contraprestación debe resultar razonable, en virtud de la actividad prohibida y el porcentaje de restricción que implicaría dentro de la totalidad de habilidades de la persona trabajadora. Por consiguiente, en casos en los cuales la limitación de competencia sea pequeña, es posible que se considere razonable un pago de a partir de un 10% de la remuneración que hubiese recibido la persona trabajadora de continuar al servicio de su anterior patrono.
- 8- Es posible limitar la restricción de procedencia del pacto de no competencia, de darse la terminación del vínculo laboral,

por mera voluntad de la parte empleadora, sin causa o justificación ¹⁸.

Conclusiones en torno al caso costarricense

El ordenamiento jurídico costarricense no contiene disposición alguna que proscriba explícitamente la existencia de pactos de no competencia de aplicación posterior, al finalizar el vínculo laboral; tampoco disposición alguna que los permita en forma expresa (aunque en aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior esto no sea requerido). Por consiguiente, y en virtud de que la naturaleza de estas figuras no contraviene la moral y el orden público, en aplicación de la libertad de contratación privada, estas deben considerarse permisibles. No obstante, esta permisibilidad debe estar sujeta a un análisis de razonabilidad y proporcionalidad.

Ahora bien, el derecho constitucional al trabajo, en una de sus tantas manifestaciones, refiere a la libertad de toda persona de elegir el trabajo que desea desempeñar, en caso de cumplir con los requisitos establecidos por la parte empleadora. En este sentido, si bien implementar una obligación de no competencia sería permisible a la luz de la libertad de contratación privada, en los términos antes dichos, no lo será de forma absoluta, en el tanto no puede tornar nugatoria la libre elección del trabajo de una persona trabajadora.

Dicho lo anterior, en el país únicamente existe una resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia que, al analizar la figura estudiada en esta investigación, concluyó que esta es admisible, de cumplir con una serie de criterios. Aunque no es posible considerar una única

¹⁸ James Heskett, *Should Non-Compete Clauses Be Abolished?* Publicado en fecha 01 de noviembre de 2019. Disponible en <https://hbswk.hbs.edu/item/should-non-compete-clauses-be-abolished>.

resolución como jurisprudencia ¹⁹, de analizarse la sentencia 89-2003 antes detallada, sin estudiar su contexto, podría concluirse, de igual forma, que el ordenamiento jurídico costarricense no requiere modificación alguna, en virtud de que las disposiciones actuales posibilitaron la emisión de este criterio judicial ²⁰. Sin embargo, dentro del expediente judicial número 96-001309-0185-LA, el cual finalizó con el dictado de la referida resolución, se obtuvieron dos sentencias en instancias anteriores que prohibieron la implementación de esta clase de pactos.

Dado lo anterior, y en aras de brindar seguridad jurídica a las partes de un convenio de este tipo, se recomienda la introducción de regulación expresa para los pactos de no competencia en el ordenamiento jurídico costarricense, con el propósito de reforzar la seguridad jurídica para partes empleadoras y trabajadoras, la cual no solo recoja los criterios ya esbozados por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sino criterios internacionales en esta materia, previamente enlistados. Sin embargo, dicha regulación debe emplear la técnica legislativa, de forma tal que no se establezcan condiciones rígidas de validez para las cláusulas de no competencia, las cuales entorpezcan el requerimiento principal para analizar estos pactos: el análisis de razonabilidad y proporcionalidad que resulte en el equilibrio entre las partes del acuerdo.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

Krotoschin, Ernesto. “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”. Volumen 1. Buenos Aires: Depalma, 1987.

¹⁹ Dirección de Asuntos Jurídicos, *DAJ-AE-193-08*.

²⁰ Diego Alexandre-García Fernández, *La validez de las cláusulas de no competencia*.

Artículos

Ataz López, Joaquín y Salelles Climent, José Ramón. “Limitaciones a la libertad de contratación” en *Tratado de Contratos* (España: Tirant lo Blanch, 2020), p. 143.

Asociación Ius Laboris, *Non-Compete Clauses: An International Guide* (s.f.). Disponible en: <https://www.yumpu.com/en/document/read/30953687/non-compete-clauses-an-international-guide-ius-laboris>.

De Castro y Bravo, Federico. “Notas sobre las limitaciones intrínsecas de la autonomía de la voluntad”, *Anuario de Derecho Civil* 35, no. 4 (1982), pp. 987-1086.

Goig Martínez, Juan Manuel “La constitucionalización de deberes”, *Revista de Derecho de la Universidad Nacional de Educación a Distancia* (RDUNED), No. 9, pp. 111-148.

Heskett, James. “Should Non-Compete Clauses Be Abolished?”, publicado en fecha 01 de noviembre de 2019. Disponible en: <https://hbswk.hbs.edu/item/should-non-compete-clauses-be-abolished>.

Manavella Cavallero, Carlos. “Sobre la evolución de la contratación privada”. *Revista IVSTITIA*, No. 265-266, San José, 2009: 30-36.

Ochoa Jiménez, María Julia. “Implicaciones del principio de autonomía de la voluntad en materia de propiedad intelectual”, *Revista Ventana Legal*, s.f., citado por el Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL) del convenio del Colegio de Abogados de Costa Rica y la Universidad de Costa Rica, *Las limitaciones a la autonomía de la voluntad*, informe de investigación publicado en fecha 01 de diciembre de 2007. Disponible en:

<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MjE0Ng==>.

Oficina de Política Económica del Departamento del Tesoro de Estados Unidos, *Non-competive Contracts: Economic Effects and Policy Implications*, publicado en marzo de 2016. Disponible en: https://home.treasury.gov/system/files/226/Non_Compete_Contracts_Economic_Effects_and_Policy_Implications_MAR2016.pdf.

Trejos Gómez, Alejandro. "La Cláusula de No Competencia Postcontractual en el Contrato de Trabajo". Trabajo final de graduación para obtener el grado de licenciatura en Derecho por la Universidad de Costa Rica, San José, 2003.

Resoluciones judiciales

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, resolución número 00089-2003 de las 9:10 horas del 28 de febrero de 2003.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, resolución número 96-2004 de las 14:50 del 18 de febrero de 2004.

Otros

Dirección de Asuntos Jurídicos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "Criterio Jurídico DAJ-AE-193-08". San José, 12 de agosto de 2008.

Trabajos finales de graduación

Alexandre-García Fernández, Diego. "La validez en Costa Rica de las cláusulas de no competencia en los contratos de colaboración empresarial y transferencia de activos: un examen a la luz de nuestro ordenamiento jurídico constitucional, civil, comercial y de la competencia". Trabajo final de graduación para obtener el grado de licenciatura en Derecho por la Universidad de Costa Rica, San José, 2012.