

# Pactos entre empresas para no “robarse” trabajadores entre ellas, ¿son legales?

Conozca qué establece la normativa peruana sobre esta conducta empresarial.

- [¿Un trabajador puede ser despedido por una publicación controversial en sus redes sociales?](#)











En el 2020 el Indecopi publicó una guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral.



Únete a nuestro canal



Newsletter Legal



José Carlos Reyes Leyva

16/03/2026 09H32

¿En el Perú es legal que dos o más [empresas](#) acuerden no “robarse” trabajadores entre ellas? Es decir, que una no contrate a trabajadores de la otra. ¿Qué dice nuestra legislación sobre este tema?



La respuesta rápida a esta pregunta es que [esta conducta sí está prohibida, es ilegal](#). Ello está regulado en el Decreto Legislativo N° 1034, ley de represión de conductas anticompetitivas. En su artículo 11, califica a esta conducta como [una práctica colusoria prohibida, pues se genera un reparto de “proveedores”](#).

Es decir, la prohibición no se da por una norma laboral, sino por reglas que buscan una libre competencia; y en ese marco, a los trabajadores se los considera proveedores, explicó Fabricio Sánchez, socio del área de competencia y propiedad intelectual en Benites, Vargas & Ugaz (BVU). “Este tipo de pactos entre empresas sí están prohibidos, pues generan una distorsión en el mercado”, refirió Sánchez.

Estos acuerdos reducen la competencia por personal entre las empresas. Y los trabajadores se ven afectados, pierden competitividad, pues no podrían ser captados por la otra empresa para una mejor posición o con un mejor salario.

“[Estas conductas entre empresas restan atractivo al trabajador, pues restringen su movilidad laboral y mejora salarial](#). En caso de ser detectada, no hay excusa de la empresa que valga para sustentar esta conducta”, anotó el especialista.

Sánchez recordó que el Indecopi ya multó a empresas del sector construcción por este tipo de pactos, en un caso [reportado en el año 2023](#). “Y según lo establecido por el Indecopi, no es necesario que los acuerdos se realicen entre empresas del mismo sector, dado que esto puede también ocurrir entre empresas que se encuentran en mercados de productos o servicios diferentes”, agregó Fabricio Sánchez.

- **LEA TAMBIÉN:** [Obligarían a grandes empresas a contratar a un profesional, ¿de qué carrera?](#)

Asimismo, en el 2020 el Indecopi publicó una guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral. En el documento, además de la prohibición de pactos entre empresas para no “robarse” trabajadores, se indica que [otra conducta sancionable son los acuerdos entre empresas para fijación de sueldos o condiciones laborales](#).

La guía del Indecopi explica que mediante estos pactos dos o más empresas acuerdan de forma conjunta la fijación o eliminación de [remuneraciones](#) u otras condiciones laborales de sus trabajadores, sea imponiendo un monto específico de remuneraciones o aceptando no superar determinados rangos.

“De forma similar al caso anterior (pactos para no “robarse” trabajadores), [esta restricción de la competencia perjudica a los trabajadores sobre una variable tan relevante como lo es el valor de sus remuneraciones](#) u otros elementos de la relación de trabajo, impidiendo que accedan a beneficios laborales a los que sí podrían acceder de existir condiciones de competencia”, subraya la guía del Indecopi.

## ACUERDOS ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES

Si bien los [pactos entre las empresas](#) para no “robarse” trabajadores está prohibido, la situación es distinta en el caso de acuerdos contractuales que establezcan las empresas con sus trabajadores, para que [una vez concluida la relación laboral no trabajen en una empresa de la competencia por determinado tiempo, con el objetivo de que los intereses comerciales o industriales de dicho empleador no se vean afectados](#), indicó Eric Castro, socio del área laboral en Miranda & Amado.

“En nuestro país no existe una regulación específica sobre este tipo de acuerdos, salvo lo señalado en la Constitución, que reconoce el derecho de la persona a trabajar libremente, con sujeción a la ley y; lo indicado en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, que considera como falta grave la competencia desleal del trabajador”, indicó Castro.

Dado que este tipo de acuerdos puede afectar el contenido esencial de la libertad de trabajo, el especialista recomienda que en los pactos de no competencia post-contractuales, las restricciones deberán limitarse a aquellas empresas que realmente suponen una competencia real para el ex empleador, de modo que se proteja un interés legítimo.

“Estos acuerdos deberán celebrarse con trabajadores que, durante su relación laboral, hayan tenido acceso a información de carácter restringido, secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservada, cuya divulgación pueda suponer un perjuicio para el ex empleador”, subrayó Eric Castro.

Asimismo, indicó que en los pactos post-contractuales, deberá existir un plazo de restricción razonable, determinado en función al interés que busca proteger el ex empleador y/o la vigencia de la relación laboral.

Eric Castro refiere que en España el pacto para no laborar en la competencia es por dos años en el caso de los cargos gerenciales. “En el Perú no está regulado ese plazo, no hay un límite, dependerá del interés que se quiere proteger. Y también depende de la antigüedad del trabajador. Por ejemplo, si un trabajador tiene seis meses, prohibirle que se vaya a la competencia por dos a tres años no tendría razonabilidad”, apuntó.

SOBRE EL AUTOR



José Carlos Reyes Leyva

Licenciado en periodismo de la PUCP, con más de diez años de experiencia en medios de prensa escritos y digitales.

PUBLICIDAD

## ÚLTIMAS NOTICIAS



Telecom en Perú: ingresos “estancados” y multas récord presionan la...



Premier Arroyo: nuestro deber es garantizar la estabilidad...



Ahorro podría ser de hasta US\$ 200,000 con educación financiera...



Encuentro con el Oriente: tomando el tren de alta velocidad de consumo de China



¿Medir la huella de carbono? Hay 52 empresas que son las “primeras de la clase”