



La contratación de un ex trabajador de otra compañía, sujeto a un pacto de no competencia, no es per se desleal

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Primera de lo Civil) de 3 de Septiembre de 2014

Antecedentes

Alliance Healthcare decidió en su día despedir a su Directora General. En el acto de conciliación, la empresa reconoció la improcedencia del despido y accedió a la correspondiente indemnización. Además, ambas partes suscribieron un pacto de no concurrencia, conforme al cual, a cambio de una suma de dinero, la ex-empleada se comprometía a no trabajar para competidoras de Alliance durante un año.

Cinco meses tras la firma del pacto, Alliance supo que Hefame estaba interesada en ofrecer un puesto directivo a la ex-empleada. Alliance remitió requerimientos a Hefame y a su anterior directora, poniendo de manifiesto la existencia del pacto de no competencia.

Hefame no dio contestación, procediendo sin más a contratar a la ex-directiva. Esta última, por su parte, sí contestó, manifestando que desistía del pacto y poniendo a disposición de Alliance la parte proporcional de la compensación que había recibido. Alliance, rechazó aceptar dicho importe, se opuso a la ruptura unilateral del pacto, y demandó a Hefame al entender que había actuado deslealmente. En concreto, Alliance alegó que Hefame había inducido a su ex-empleada a infringir el pacto de no competencia.

Relevancia de los actos del trabajador

En su sentencia, el Tribunal Supremo comienza recordando que al aplicar la Ley de Competencia Desleal, los casos en los que una conducta

puede considerarse desleal deben interpretarse de forma restrictiva. El tribunal no entra en si la ex-directiva podía o no romper unilateralmente el pacto, ya que esta cuestión se ventilaba en otro proceso, pero sí analiza las posibles responsabilidades que podría tener que asumir Hefame por este motivo. A este respecto, considera el Tribunal Supremo que cuando ha sido el trabajador quien, por sí solo, ha decidido incorporarse a la nueva empresa, no cabe apreciar la existencia de inducción para que infrinja sus deberes contractuales con la compañía anterior, incluso si Hefame hubiese ofrecido condiciones especialmente favorables para su incorporación.

En el presente caso así sucedió. Fue la ex-empleada quien decidió modificar su decisión inicial de no trabajar para una competidora de Alliance, para lo cual contactó con una empresa de selección de personal. De este modo entró en contacto con Hefame, quien la contrató, debiendo ser en todo caso la ex-empleada quien asumiera las consecuencias que pudieran derivarse de la infracción del pacto de no concurrencia. El tribunal al desestimar la reclamación de Alliance, aprovecha la ocasión para recordar la improcedencia de acudir al supuesto general previsto en el artículo 5 de la LCD, como hizo la demandante, para combatir conductas específicamente tipificadas en otros artículos de la ley. El artículo 5 sólo puede invocarse de forma autónoma, recuerda el tribunal, en el caso de conductas contrarias a la buena fe que no pueden subsumirse en otros preceptos de la ley.