



Daniel Toscani Giménez

Catedrático de la Universidad de Valencia. Of Counsel  
Laboral de Alentta Abogados

---

## La prohibición de competencia desleal del trabajador

En el cumplimiento de sus obligaciones laborales, el trabajador no sólo debe desempeñar las funciones de su puesto de trabajo de acuerdo con las reglas de la diligencia, que se convierte en una obligación de cantidad y calidad, sino que además el art. 5 del [ET](#) añade también, conforme a las exigencias de la buena fe. En concordancia, por su parte, el art. 20.2 de ET señala que, tanto el empresario como el trabajador, **se someterán en el cumplimiento de sus obligaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe**. Para asegurar que así sea, el art. 54.2.d) el ET considera causa de despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.

Tradicionalmente, cuando las relaciones laborales eran más paternalistas, estos deberes se entendían como un deber de fidelidad y lealtad a la empresa. No obstante, en la actualidad, en el seno de las relaciones laborales modernas y constitucionales, el deber de buena fe se debe entender, como **una falta de engaño del trabajador hacia la empresa**, que el trabajador no engañe la empresa en ningún sentido, en su propio beneficio o en el de un tercero y en perjuicio de la empresa.

Esta falta de engaño se puede concretar en la **prohibición de algunas conductas concretas** que la jurisprudencia ha ido fijando:

-