



---

## MANAGEMENT

---

RR.HH.

# Luces y sombras de los romances en la oficina

Las relaciones entre compañeros pueden aumentar la productividad y el interés por el trabajo, pero también es posible que afecten el clima laboral.

Por *ARIEL BAZÁN*

La mayoría de los empleados pasa en el trabajo un tercio de su día y alrededor de 40 horas semanales, por lo que no es raro que surjan relaciones afectivas entre compañeros. Según los especialistas, el trabajo es “un ámbito altamente permeable” para esto porque allí los empleados se conocen a fondo y comparten problemas, expectativas, frustraciones y logros.

En ese sentido, el gerente de Consultoría de Sesa Select, Alejandro Ferrazzuolo, opinó que actualmente “hay muchas empresas donde el 60% del staff son jóvenes y solteros, lo que aumenta la probabilidad de que surjan relaciones amorosas”. Y esta chance crece en lugares donde se trabaja con mucha presión, en proyectos intensivos que unen más a la gente.

Una de las preguntas que surge, entonces, es si estas relaciones pueden perjudicar a la empresa. Los especialistas aseguran que aumentan la productividad, la motivación, el interés por el trabajo y hasta mejoran el clima laboral y el compromiso con la compañía.

Según Pablo Molouny, CEO de Trabajando.com, “una relación ‘positiva’ (en la que ambos se lleven bien) hace que las personas trabajen motivadas y transmitan energía al resto”. Sin embargo, los problemas aparecerán si la pareja termina o tiene problemas: habrá mal clima laboral, ruptura del ritmo de trabajo, pedidos de reubicación y hasta posibles denuncias. Según Ferrazzuolo, “una pelea en la pareja complica todo porque es difícil no trasladar los problemas personales al trabajo”.

¿Cómo actúan las empresas ante la evidencia de un romance en curso? Generalmente, suelen tolerar las relaciones entre pares, siempre que se mantenga el respeto por el lugar de trabajo. Ferrazzuolo recomendó que las empresas no empujen no las prohíban porque eso las empujará a la clandestinidad y “generará una actitud sospechosa, de ocultamiento y desconfianza mutua entre el empleado y la compañía, que afectará el clima laboral”.

### Complicaciones

Sin embargo, las empresas suelen tomar medidas (traslados de sede o funciones, e incluso despidos) cuando se generan situaciones comprometidas, como vínculos entre jefe y subordinado (algo que generará sospechas por “favoritismos”), entre áreas sensibles (como un contable y un auditor) o entre un empleado y alguien externo relacionado a la compañía (proveedores, auditores, clientes o competidores).

Jorge Dinard, gerente de Selección de García Santas, contó el caso de una multinacional de neumáticos “donde surgió una relación entre un gerente y una jefa de Departamento que terminó en el traslado de ella a otra sede”. Esto también ocurrió en una multinacional que produce y comercializa ingredientes derivados de la molienda húmeda de maíz, donde la política es trasladar a alguno de los dos si están en el mismo sector o bajo igual dirección. La idea, explican, “no es sólo evitar situaciones de connivencia, sino también de competencia entre ambos”.

También hubo casos donde un integrante de la pareja decidió renunciar para no perjudicar la carrera del otro. Y algunas historias que terminaron mal: uno de los dos se fue a trabajar para la competencia y al otro lo despidieron cuando esto se blanqueó.

Otro caso de desvinculación forzada ocurrió, según un especialista, en una importante petrolera: cuando la pareja anunció su casamiento, debió renunciar el que tenía menor sueldo. Y en una multinacional que fabrica bebidas cuentan otra historia sin final feliz: “Un gerente le hacía todo el trabajo a su subordinada para que fuera creciendo, pero era muy evidente porque ella hacía unas presentaciones demasiado increíbles. Entonces, se decidió despedir a uno de ellos”.

También son “complicadas” las relaciones que surgen entre empleados y proveedores externos: en una importante agencia de medios esta situación terminó en la rescisión del contrato del proveedor. No se despidió a la empleada porque no pudo demostrarse que hubiera habido favoritismo.

Por otro lado, Ferrazuolo explicó que las empresas también toman medidas si uno o ambos miembros de la pareja ya está comprometido porque “sino, el empleador estaría siendo cómplice de algo socialmente condenable y hasta podría ver afectada su imagen”.

## Reglamentos

En general, los especialistas recomiendan que las empresas fijen lineamientos que rijan el comportamiento interno (reglamentos o códigos de ética) y definan claramente cuáles son las medidas a tomar si surge una relación. Según Dinard, estas herramientas, muy usadas por las multinacionales, sirven como “condicionante psicológico” para la pareja en cuestión, que optará por blanquear la relación para no sentirse “en transgresión”.

Efectivamente, los juristas aseguran que el valor de estos reglamentos es sólo ser “condicionantes”, ya que no tienen fuerza legal para ganar un juicio si se decide cambiar las condiciones laborales de los involucrados. Las empresas pueden por ley cambiar las condiciones laborales de la pareja, pero sin alterar sustancialmente los términos del contrato de trabajo (remuneración, categoría laboral ni tareas).

En este sentido, el abogado Fernando Cortés explicó que el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo dice que el empleado puede considerarse despedido si el empleador viola el “ius variandi” (condiciones acordadas) de trabajo. Y afirmó que una relación afectiva no puede ser causal de despido porque forma parte del ámbito privado y “la corriente jurisprudencial actual seguramente lo encuadraría en un caso de discriminación”.