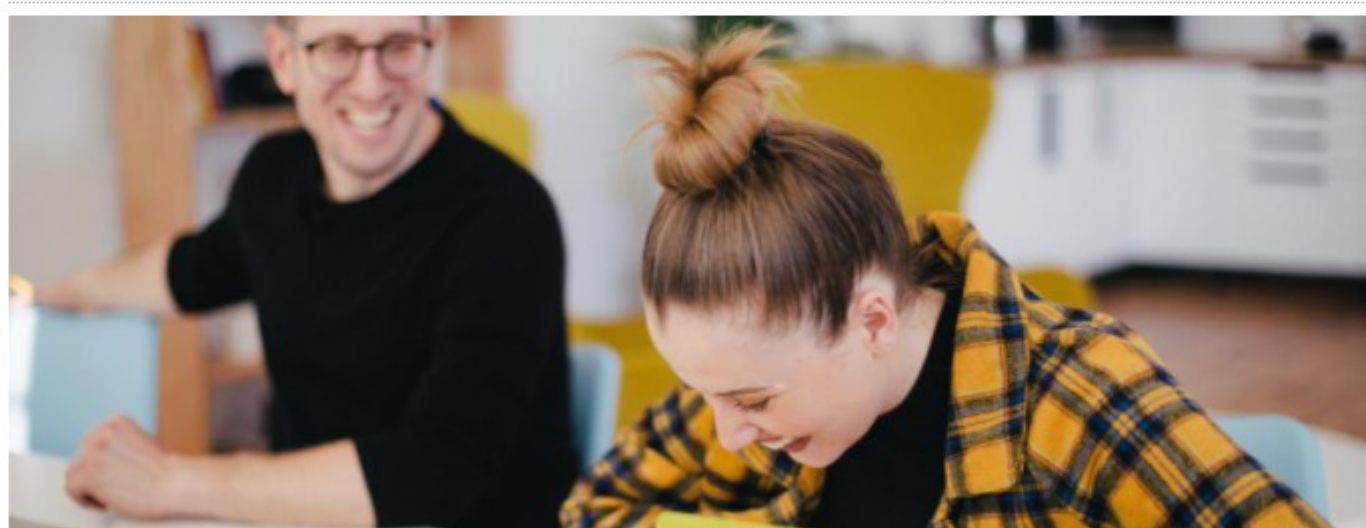


Cómo lidian las organizaciones con “el amor de oficina” en tiempos de pandemia



En busca de evitar conflictos de interés o para que no afecten el desempeño de los trabajadores ni el clima organizacional, las empresas suelen contar con políticas para normar las relaciones de pareja. En los últimos años, sin embargo, estas han ido evolucionando y se han ido flexibilizando.

🕒 11 de Febrero de 2022, 17:35

Hace algunos días, el presidente de la cadena de televisión por cable CNN renunció a su cargo tras conocerse que mantenía una relación consentida con una antigua colega. Jeff Zucker, quien dio esta información en medio de una investigación, asumió que se equivocó al no dar a conocer la relación cuando se había iniciado.

Las empresas suelen tener políticas en el código de ética, de conducta o, incluso, dentro de las políticas de buen gobierno corporativo, para normar y gestionar las relaciones sentimentales que surjan al interior de sus dependencias o para abordar la comunicación inmediatamente de esta relación, con el objetivo de evitar conflictos de interés o para que no afecten el desempeño de los trabajadores ni el clima organizacional.

Contar con ese tipo de políticas permite “establecer ciertos límites, como, por ejemplo, que no mantengan relaciones de subordinación entre directivos o empleados o entre jefaturas y parte de su equipo, para que no exista un conflicto de interés o casos de favoritismo, donde un miembro de la pareja tenga poder de decisión en materia salarial o en relación a la designación de tareas, privilegiando al otro; además de establecer pautas para comunicar dicha situación de forma oportuna para tomar las medidas inmediatas”, señala **Sandra Céspedes, profesora de la peruana Pacífico Business School**.

Esto, “porque podría afectar en la toma de decisiones, establecer un trato preferencial o incluso generar conflictos con los demás miembros del equipo, además de no realizar manifestaciones públicas de afecto que distraigan o estén fuera de lo esperado en el lugar de trabajo”, dice Céspedes.

Muestra de esto es lo que pasó hace nueve años, cuando el CEO de Intel, Brian Krzanich, tuvo que renunciar a su cargo al conocerse que había mantenido una relación con una empleada, yendo contra el código de conducta de la empresa, que prohíbe la existencia de vínculos entre directivos y trabajadores.

“Este tipo de normativas aporta a una cultura organizacional ética y responsable con todos los miembros de la organización. Al tener claridad sobre estos temas estamos abriendo paso a una comunicación fluida y respetuosa entre nuestros colaboradores”, añade **Andrea Gamboa, gerente de People & Culture de ManpowerGroup Chile**, firma global de servicios y soluciones innovadoras de capital humano.

Y lo cierto es que gracias a la visibilización de estas políticas corporativas, los trabajadores saben qué comportamientos se esperan de ellos, cómo deben actuar al encontrarse frente esta situación y las posibles consecuencias o acciones a seguir.

Políticas más flexibles

Con los años, en las empresas las normas de compliance se han ido profesionalizando, flexibilizando y evolucionando, ya que se encuentran en constante investigación de sus stakeholders. A raíz de esto, este tipo de políticas ha pasado en gran medida de la prohibición a permitir estos vínculos -instando a que haya transparencia y sean comunicados- pero evitando que las relaciones entre compañeros de trabajo no se establezca la subordinación de unos de ellos.

Esto, “porque podría afectar en la toma de decisiones, establecer un trato preferencial o incluso generar conflictos con los demás miembros del equipo, además de no realizar manifestaciones públicas de afecto que distraigan o estén fuera de lo esperado en el lugar de trabajo”, dice Céspedes.

Dejar atrás las políticas restrictivas y sancionadoras, donde los trabajadores comienzan a mentir por temor a las consecuencias, permite que estos no terminen como Jeff Zucker, quien ocultó su relación. Esta clase de políticas coercitivas, no permiten construir una cultura de confianza y transparencia, además de ser muy difíciles de vigilar y hacer cumplir.

Por esto mismo y particularmente en el caso de los líderes, para la profesora de la Pacífico Business School “estos deben ser modelos representativos de la cultura y respetar las normas establecidas por la organización. Nadie puede quedar exento de cumplir con los estándares éticos establecidos, todos deben hacerse responsables de su conducta, especialmente los líderes y directivos”.

Además, si una empresa prohíbe las relaciones de pareja entre sus trabajadores, el que la máxima autoridad en una organización incumpla la política o las reglas implementadas por su propia gestión, generará que esa medida deje de ser aplicada para todos. Esto, “porque no tendría congruencia con lo que se pregona en los documentos internos y el comportamiento que tienen en la realidad de los hechos sus altos funcionarios, lo cual terminaría ocasionando un mal clima laboral”, dice **Luis Delgado, profesor de ESAN Business Law de la peruana escuela de negocios ESAN**.

Es clave que las organizaciones se adapten a su realidad. En algunas puede ser posible eliminar conflictos de intereses mediante la transferencia de empleados o el cambio de las relaciones de subordinación, pero para otras es más complicado por el número de personal o la especialización del cargo.

En Chile, por ejemplo, la Dirección del Trabajo (DT) establece que las compañías no pueden negar a sus colaboradores el tener este tipo de vínculos con sus colegas. Y en Perú, no existen sanciones si los colaboradores son pareja, prevaleciendo el derecho del trabajador a desarrollar libremente su personalidad, lo que se encuentra amparado en la Constitución Política de ese país.

Delgado señala que “si se llegase a despedir a dichos trabajadores por mantener una relación amorosa, este cese podría ser considerado por las Cortes Judiciales como un despido nulo por razones de discriminación o incausado por materializarse sin una causa justa que se encuentre tipificada en nuestra legislación”.

Sin embargo, la empresa puede sancionar disciplinariamente a quienes hayan disminuido su desempeño laboral o incumplido sus obligaciones de trabajo, independientemente de si tienen o no pareja dentro de la empresa.

Parejas en la nueva normalidad laboral

Pero las políticas no se han flexibilizado solo por una evolución, sino que también como parte de una adaptación a las nuevas modalidades de trabajo. Cabe recordar que hasta julio de 2021, alrededor de 23 millones de personas habían trabajado desde casa durante la pandemia, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Al ejercer sus labores a distancia, para los empleadores es más complejo detectar la formación de parejas, dejando de tener una supervisión relevante.

Diego Castillo, socio del área Laboral en el estudio de abogados peruano Hernández & Cía, afirma que “con la pandemia, pero particularmente con el boom de la virtualidad, esta regulación ha tenido también que actualizarse para abordar potenciales relaciones sentimentales, no sólo desde una perspectiva presencial sino también en un contexto de virtualidad, en el que las herramientas de la tecnología de la información hacen posible el trabajo virtual y son proveídas para fines exclusivamente laborales”.

Hay que considerar que las empresas son entes en continuo cambio, por lo que deben adaptarse considerando la nueva normalidad laboral. “La situación de tener trabajadores que son pareja en la empresa se puede mediar teniendo claridad en las políticas de la compañía que apliquen a sus trabajadores y, en caso de tomar conocimiento que en una misma área se encuentren laborando personas que son pareja, el empleador podría realizar una rotación interna a uno de ellos, a fin de mitigar cualquier impacto en el clima laboral de la empresa”, indica Delgado.

“Es fundamental entender que las relaciones interpersonales se dan en todos los aspectos de la vida cotidiana. Lo importante es tener claridad respecto de las políticas de la empresa, actuar con honestidad y tomar decisiones éticas, separando la vida laboral de la vida personal, agrega Gamboa, de ManpowerGroup Chile.

Si bien, mantener una relación sentimental en el trabajo no es una falta laboral, debe comunicarse al empleador, con la intención de que exista un clima laboral sano y libre de potenciales conflictos de intereses.