

Cuidado: una relación sentimental en el trabajo puede acabar en despido

El CEO de Intel ha sido cesado por mantener un noviazgo con una subordinada
Los expertos coinciden en intentar buscar soluciones intermedias al despido

Ana Muñoz Vita

Pablo Sempere

23 de junio de 2018

La tecnológica estadounidense Intel ha relevado a su consejero delegado mundial. No por problemas con la cuenta de resultados, ni por presiones de los accionistas, ni por choques con el consejo de administración. Lo que ha acabado con Brian Krzanich, de 58 años, quien llevaba al frente de la compañía desde 2013, ha sido una relación sentimental estable y consensuada con una subordinada. Algo que, según los códigos de conducta de la citada organización, estaba terminantemente prohibido en el caso de los directivos, tal y como informó este jueves la empresa en un comunicado.

Intel ha insistido en que estas medidas se aplican a todos los gestores sin excepción. “Dado que esperamos que todos los empleados respeten los valores de la compañía y se adhieran al código de conducta, hemos aceptado su dimisión”, rezaba la misiva. Tras nombrar a Robert Swan, antiguo director financiero, nuevo consejero delegado, la firma ha zanjado la polémica. Aunque el debate queda sobre la mesa, ya que no es la primera vez que algo así ocurre en otras empresas. ¿Puede la compañía inmiscuirse en los asuntos sentimentales dentro del trabajo? ¿Pueden tomarse represalias y sanciones ante estos casos? La respuesta es afirmativa, aunque no categórica.

Es importante contextualizar estos sucesos, como recuerda el *counsel* del departamento laboral de Garrigues, José Miguel Caballero: “Son casos que suelen suceder en el mundo anglosajón. En España sería más complicado que algo así ocurriese, porque ser trabajador no te priva de tu condición de ciudadano. Un empleado no deja sus derechos en la puerta de la fábrica, la empresa no es un compartimento estanco fuera de la sociedad”, esgrime. Así, en términos generales, tanto un directivo como un peón, tienen derecho a la intimidad, a la confidencialidad y a la privacidad. Por eso, añade Caballero, en la normativa legal española no hay una regulación concreta, y en cada caso son los jueces los que deben estudiar la situación. En todo caso, sentencia, “si hay alguna duda, va a prevalecer el derecho a la intimidad”.

El experto en laboral no oculta que cada vez son más las empresas que están trasladando a sus códigos internos de buena conducta estas hipotéticas situaciones. “Pero estos manuales, por mucho que los firme un trabajador, no están escritos en piedra, y no pueden eliminar un derecho fundamental”. La clave de todo, “y es lo que los tribunales han analizado”, es el conflicto de intereses que una coyuntura de este tipo puede generar. Y la empresa que quiere sancionar o despedir a un empleado por un acontecimiento así, debe constatar y certificar ese choque.

Por eso, desde el punto de vista legal, “o la compañía acredita muy bien que la relación sentimental puede causar un perjuicio a la empresa, o van a prevalecer los derechos individuales”. En este sentido, tiene cierto fundamento alegar que un amorío puede poner en riesgo la imparcialidad en la toma de decisiones entre un directivo y un subordinado, que puede llevar a privilegios en el trato o que puede incurrir en un riesgo para la privacidad de información confidencial. “En la medida en la que se

acredite este conflicto”, como ha ocurrido en el caso de Intel, “la sanción tiene más posibilidades de salir adelante”, señala Caballero.

Lo que sí es necesario, recuerda el jurista, es que la empresa avise a sus profesionales previamente de que este tipo de medidas pueden llevarse a cabo, y de en qué casos y relaciones, la equidad, la transparencia y el privilegio en el trato pueden verse tocados por un lío pasional. Aún con la ley en la mano, desde el punto de vista de la gestión de personas, el tema resulta bastante confuso. En este sentido, la presidenta ejecutiva de la consultora Be-Up, Pilar Jericó, comulga con la idea de que estas situaciones son más frecuentes en las compañías americanas “donde la ética es más rigurosa, no toleran jugar con los valores”, apunta. “Aunque aquí estas decisiones nos puedan resultar chocantes”, desarrolla la experta, “si estás dentro de una empresa, tienes que cumplir con sus códigos de conducta, pues si no se está de acuerdo con ellos, siempre está la opción de marcharse”, recuerda.

Para la directora de Idein y psicóloga experta en salud laboral de los recursos humanos, Elisa Sánchez, “un aspecto importante es diferenciar la relación jerárquica entre los dos miembros de la pareja, ya que hay veces que puede resultar complicado decirle que no al jefe”. Para ella, el escalafón es muy importante en este tipo de cuestiones. Cuando el noviazgo se produce entre un subordinado y un superior, “se puede generar malestar entre el resto del equipo, ya que estos pueden ver que se beneficia a determinada persona con las decisiones o sentirse incómodos a la hora de hacer comentarios que antes sí harían sobre el jefe”, puntualiza Sánchez. Por su parte, la experta considera que en el caso de las relaciones horizontales, los problemas comienzan cuando la relación se termina. “Se crea malestar en el entorno porque el resto se posiciona con alguna de las dos partes”, justifica.

“Entiendo que muchas compañías se blinden para que no haya amiguismo, para que no se favorezca, o perjudique, a alguien por una relación, para que haya igualdad en el trato, para que no se pierda información sensible...”, reflexiona la directora general de Lee Hecht Harrison para el sur de Europa y Benelux, Nekane Rodríguez. El problema, prosigue, surge a la hora de controlar estas relaciones, que muchas veces permanecen en secreto y no son oficiales, pudiendo causar las mismas consecuencias por las que la empresa llega a tomar estas medidas. “Con estas decisiones, además, se penaliza que las relaciones salgan a la luz”.

En este sentido, el director general de Odgers Berndtson, José Medina, considera que los implicados en este tipo de situaciones deben adelantarse antes de que el caso sea público. Lo mejor es “tomar la iniciativa e intentar buscar la forma de integrar la relación en las normas de la empresa, ya que es muy complicado que las reglas cambien por una persona”, declara. El directivo defiende que las prohibiciones tienden a ocasionar problemas. “Son como muros, muy complicadas porque limitan la espontaneidad de la gente”, afirma Medina. No obstante, también hace hincapié en que “si los afectados conocían la existencia de esos mandatos, no deberían incumplirlos”. Si bien sopesa que la decisión de despedir al trabajador también es perjudicial para la empresa. “El precio que paga la compañía es muy superior al de buscar una excepción a la regla, pues es una pérdida de talento”, sentencia. Por ese motivo, los expertos recomiendan buscar alternativas al cese.

Ni blanco ni negro

Es obvio que ciertos puestos relevantes de una compañía, detalla Nekane Rodríguez, deben garantizar unas normas de equidad, igualdad y transparencia. A partir de aquí, en el caso de que estos principios se vean alterados, la respuesta no debe ser siempre tan extrema. Porque a día de hoy, cuando los profesionales se llevan el trabajo a casa y las barreras entre lo personal y lo profesional cada vez están más diluidas, que ocurran estas cosas empieza a ser corriente.

Así, es aceptable recurrir a otras medidas más suaves e intermedias, “como que una de las personas de la pareja cambie de sede social, de departamento, de horario o de jefe. Y que decisiones como la promoción interna o el aumento de sueldo de una de las partes, sean tomadas por otros directivos, sin que la pareja intervenga”, recomienda Rodríguez. Por su parte, Elisa Sánchez reivindica que es

prácticamente imposible que este tipo de situaciones no se produzcan, “ya que pasamos casi más tiempo en el trabajo que fuera de él”, al tiempo que señala que estos vínculos no tienen por qué ser negativos. “Hay parejas que son socios o compañeros y funciona todo bien”.