


 EN MAYÚSCULA

LÍO EN LA OFICINA

El flechazo entre empleados se ha convertido en una preocupación para las empresas.

Las grandes firmas se debaten entre la prohibición, la vigilancia y el respeto.

M. G. MAYO / P. M. GADEA / L. MONASTERIO

Los veinte mails de amor que Paul mandó a su novia Shara no tuvieron el efecto que él buscaba. Finalmente, el Banco Mundial fue el que ha acabado entonando la canción desesperada. La mala gestión de un romance ha puesto al presidente del Banco Mundial, Paul Wolfowitz, y a la propia institución contra las cuerdas.

La excitante subida de sueldo que Wolfowitz ordenó para su amada ha hecho tambalear los cimientos del Banco Mundial y ha puesto de manifiesto que el favoritismo del directivo de turno hacia su pareja puede poner en riesgo el futuro de cualquier poderosa administración, entidad o empresa. No es el primer caso. La propia Casa Blanca o el fabricante aeronáutico estadounidense Boeing ya sufrieron en su momento los daños de un lío de faldas hecho público.

Muchas empresas han decidido tomar cartas en el asunto y evitar daños en caso de que el amor se cuele en sus despachos. El flechazo siempre ha estado a la orden del día, pero los escándalos de los últimos tiempos obligan a prestar especial atención a sus posibles consecuencias.

Más de la mitad de los hombres y el 46% de las mujeres afirman haber tenido una relación sentimental en el trabajo, según datos de 2005 del portal de internet para la búsqueda de pareja

Match.com. Y la cifra de los que se enamoran en los despachos va en aumento, según el psicólogo Ramón Rico, profesor de Comportamiento Organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid. Las jornadas laborales hasta las tantas de la madrugada, las situaciones compartidas de gran tensión, las reuniones interminables y los viajes de negocio hacen que los simples compañeros de oficina puedan pasar a ser algo más. "La proximidad física a la hora de desempeñar diferentes roles o el propio diseño del entorno de trabajo son algunos de los acicates para el nacimiento de los romances en el lugar de trabajo", indica Rico.

A pesar de que todavía no son muchas las empresas españolas que han regulado expresamente estas situaciones, casi todas las grandes firmas reconocen haber meditado sobre el peligro que estas inevitables relaciones pueden causar en el seno de la organización. No sólo temen por los posibles conflictos de interés, las suspicacias o el deterioro del ambiente. También por los efectos sobre el rendimiento de los implicados.

Ante los riesgos que entraña el amor para las empresas existen tres teorías sobre la gestión del flechazo. Mientras que algunas compañías prefieren evitar este tipo de situaciones estableciendo ciertas normas, otras vigilan de cerca a sus empleados enamorados, aunque no han fi-



GREY

Susana González y Javier García Monserrat

“La clave es no ocultarlo”

□ “Cuando se crea una pareja en el entorno laboral no es que haya que pregonarlo, pero tampoco hay nada que esconder. La clave es no ocultarlo, como en cualquier situación normal de pareja”. El director creativo ejecutivo del grupo de publicidad Grey, Javier García Monserrat, ofrece así la mejor fórmula para evitar cualquier desconfianza o enrarecimiento del clima laboral por la formación de una nueva pareja.

Su novia desde hace seis años, Susana González, recepcionista de la agencia, explica que prefirió comunicar directamente la situación a la dirección “antes de que se enterara por otros comentarios”. Susana resalta además que de favoritismos “nada de nada”. “Está claro: estoy en el mismo puesto que antes de iniciar la relación, y con las mismas condiciones laborales y de sueldo. Cada uno tiene su propia trayectoria”.

jado unas directrices concretas. Un tercer grupo de empresas apuesta abiertamente por la libertad absoluta.

Las grandes multinacionales, sobre todo las de origen norteamericano, son las que por ahora se muestran más intervencionistas. Consideran que es mejor prevenir y han encendido la luz de alarma para que un romance no se interponga en los negocios.

Más vale prevenir

La farmacéutica Abbot, la firma de auditoría y consultoría Deloitte y la informática IBM son algunas de las firmas que cuentan con un reglamento interno para impedir que los miembros de una misma pareja tengan una relación laboral directa. “Es una regla que conoce todo el mundo. Lo que intentamos es dialogar con los interesados para, si están en la misma área, reubicar a alguno de los dos en otro puesto en la compañía. Así evitamos cualquier tipo de conflicto y de sospecha en la empresa”, señala Yolanda García, directora de Recursos Humanos de Abbot.

La firma de servicios profesionales Deloitte establece en su código ético que los empleados deben comunicar a un superior las relaciones personales que surjan entre empleados de la...

... firma. "Nuestro negocio se basa en la independencia y en la objetividad, por lo que es muy importante para nosotros evitar cualquier posible interferencia. Procuramos buscar alguna alternativa dentro de la empresa para alguno de los dos, pero no siempre es posible", dice Juan Luis Díez Calleja, socio responsable de Recursos Humanos.

Alba Gómez, actualmente adjunta al director general de Moda de Sybilla, pasó por una situación similar: "Aunque no me fui de BNP Paribas por evitar trabajar con mi marido, al final fue mejor para los dos", explica.

"Cuidamos al 100% que no estén en la misma línea de reporte y que sus áreas de actuación no estén cercanas o solapadas, de modo que se eviten posibles conflictos de intereses", explican desde el fabricante informático.

El favoritismo es una de las locuras de amor más temidas por los departa-...

MRW Montse Alomá y Guillermo Ruiz

“¿Favoritismo? Todo lo contrario”

□ "Si trabajas con tu pareja a veces te puede resultar más difícil ser crítico, pero el favoritismo es perfectamente evitable. Incluso creo que puede pasar lo contrario, que puedes tender a ser más cauto y más exigente". Así de claro lo ve Guillermo Ruiz, director de Tecnologías de Información de MRW, que lleva 17 años compartiendo empresa con su esposa, Montse Alomá, una de las responsables del departamento de Administración de la compañía. Paul Wolfowitz no tiene excusa, según el criterio de esta pareja.

MRW no pone ninguna pega a las relaciones sentimentales dentro de la compañía, e incluso

acepta que sus empleados señalen a su pareja como candidato perfecto a la hora de cubrir una vacante.

Eso sí: prefiere evitar tentaciones de favoritismo y los enamorados nunca coinciden en el mismo departamento. "Prácticamente no nos vemos, excepto a la hora de la comida. Cada uno va por su lado", explica Montse, que subraya además que en ningún momento tuvo que esconder su relación personal a la dirección de la empresa de paquetería. Tanto ella como su marido coinciden con la práctica de su empresa: "Trabajar codo con codo, en el mismo departamento, no habría sido tan agradable".



FELIPE ALONSO

LOOK & FIND Tomás Osma y Pilar Jiménez

“Ella es una de las mejores comerciales”

□ “¿Trabajar con la pareja merma la productividad? En absoluto”. Tomás Osma, gerente de una de las oficinas madrileñas de la firma inmobiliaria Look&Find contesta a los que ven las relaciones sentimentales como un riesgo para el rendimiento con un dato clarificador: “Mi mujer, integrante del equipo de ventas de nuestra oficina, fue reconocida recientemente como una de las mejores comerciales de la red de Look&Find en toda España, principalmente por su labor de coordinación con otras franquicias de la empresa inmobiliaria. Trabaja con las mismas condiciones laborales que el resto de

comerciales y cobra lo mismo”. Tomás Osma renunció hace casi treinta años a su puesto en el Banco de Vizcaya para trabajar en un autoservicio de alimentación propiedad de la familia de su esposa, Pilar Jiménez.

En casi tres décadas trabajando codo con codo cuentan con la experiencia de varios negocios a sus espaldas, en los que, a pesar de las crisis, casi siempre han dado empleo a terceros.

“Nuestra relación personal ha hecho que a veces los compañeros la hayan visto como la jefa, aunque ella es su compañera. Pero nunca ha habido favoritismos”, asegura Osma.



FERNANDO LÓPEZ

SIN ATADURAS

ACS	No controlamos a nuestros empleados.
Agbar	Nos mantenemos al margen de la vida personal de los empleados. Si la gente es profesional no tiene por qué afectar.
Altadis	No regulamos esta situación. La productividad y el clima laboral están en función de la preparación y profesionalidad de cada uno.
Banesto	No hay nada estipulado.
Endesa	No hay nada regulado ni ningún tipo de cortapisa para que una pareja trabaje junta.
Inditex	No regulamos. Existe un respeto absoluto a los asuntos de ámbito privado.
Indra	Nuestra política de RRHH no contempla ni regula las relaciones entre empleados. Hasta la fecha no se ha producido conflicto alguno.
Mapfre	No intervenimos en este ámbito.
NH	No existe una normativa que justifique la incompatibilidad para que una pareja desarrolle libremente su trabajo en la cadena.
Novartis	No tenemos nada estipulado. No es distinto de cualquier otra situación ni creemos que influya en algún sentido u otro.
PricewaterhouseCoopers	No hay ninguna política al respecto.
Repsol	No hay nada escrito, pero intentamos que los expatriados puedan estar juntos.
Sanofi-Aventis	No hay nada regulado. Si dos personas se relacionan personalmente se considera que no están en el ámbito profesional.
Sogecable	No tenemos una regulación. No tiene por qué ser perjudicial.
Telefónica	No consideramos que la existencia de parejas sea una circunstancia que impida la buena marcha del negocio.
Unión Fenosa	No está regulado.

CON MIRAMIENTOS

Cisco Systems	Sólo intentamos llegar a una solución dentro de la empresa si hay un posible conflicto de interés.
Ernst & Young	No tenemos regulación, pero intentamos evitar relaciones directas en las que puedan surgir conflictos de interés.
Iberdrola	No existe una norma concreta, pero se intenta evitar que exista dependencia jerárquica entre las parejas.
MRW	Intervenimos en los casos en los que se trabaje en el mismo departamento o haya una relación de superior-subordinado.
Telecinco	No tenemos ninguna regulación específica. Resolvemos las posibles situaciones problemáticas con sentido común.

BAJO LA LUPA

Abbott	Tenemos una regulación que no permite trabajar juntos a los miembros de una pareja.
Deloitte	Las relaciones personales deben ser comunicadas a un superior, para evitar riesgos de independencia y/o conflictos de intereses.
IBM	Estamos elaborando una regulación respecto a este tema.
Microsoft	La compañía cuida al 100% que las parejas no estén en la misma línea de reporte y que sus áreas de actuación no estén cercanas.

OPINIÓN

ENRIQUE ARCE

SOCIO DE LA CONSULTORA
PEOPLEMATTERS

¿Decidir sin emociones?

Las relaciones afectan al trabajo, a pesar de algunos. Muchas organizaciones apuestan por prohibir que sus profesionales mantengan relaciones sentimentales porque tienen efecto negativo en la marcha de los proyectos. Resulta muy difícil ser objetivo al evaluar a un colaborador que es además tu pareja. No hay decisiones laborales (promociones, salarios...) tomadas sin un componente emocional, por pequeño que sea. Además, la propia pareja se influye entre sí en la opinión sobre el resto de compañeros, lo que también puede provocar decisiones sesgadas.

Cuando las relaciones se dan entre personas en puestos de distinta relevancia, el tema es aún más complicado: aumenta la probabilidad de conductas éticamente reprochables y con ello la pérdida de credibilidad y del liderazgo efectivo del directivo o directiva.

El riesgo de las relaciones de este tipo pone en entredicho el buen gobierno interno de las organizaciones, que deben velar porque los intereses de la empresa estén por encima de los de los individuos.

Las relaciones que funcionan sin afectar al trabajo suelen tener como protagonistas a personas con una relación madura. Saben reconocer los límites. Sin esa madurez, el problema sólo puede acrecentarse, con un efecto aún más negativo en caso de ruptura.



mentos de Recursos Humanos. Si resulta difícil ser objetivo con las virtudes de un compañero cualquiera, cómo no va a serlo cuando la persona a la que tienes que revisar el sueldo es tu pareja. "Es obvio que existe una tendencia a favorecer a quien aprecias. Es algo natural. No sólo a la pareja, también sucede con los amigos", explica Diego Vicente, profesor de Comportamiento Organizacional del Instituto de Empresa.

El otro peligro de encontrarse a Cupido en el despacho o en la fotocopia-

dora es su efecto sobre la productividad. "Es lógico que las empresas regulen este asunto. Si unos enamorados trabajan juntos van a estar menos centrados, van a ser menos responsables y va a bajar su rendimiento", señala Rafael Romero, psicólogo clínico.

Pero no todo el mundo percibe el flechazo como un peligro, al menos oficialmente. La mayoría de las grandes compañías consultadas por **Actualidad Económica** no cuentan con un reglamento explícito y sólo intervienen cuando hay riesgo claro de con-



MÓNICA GARCÍA

flicto laboral. "Muchas empresas no lo regulan porque lo consideran una intromisión directa en los derechos de sus trabajadores. Pero si hay una relación directa, sobre todo en las posiciones de poder, buscan una solución consensuada con los empleados dentro de la empresa", declara Simón Dolan, profesor de la escuela de negocios Esade.

Éste es el caso de Ernst & Young. Como explica Alonso Cienfuegos, gerente de RRHH de la firma, no existe una política establecida como tal. "Pero en

los casos en los que hay parejas en el mismo equipo o supervisión por parte de uno de los miembros de la pareja sobre el otro, intentamos encontrar alternativas para alguno de ellos en otras áreas de la compañía. A medida que las responsabilidades aumentan los más interesados en los cambios son los propios empleados, incluso por su propia relación de pareja".

MRW o Cisco Systems también se cuidan de que un romance no se interponga en los negocios, evitando la relación jefe-empleado entre los miembros de una pareja. Pero no lo precisan en los contratos. "Fuimos de los primeros, pero no somos ni mucho menos la única pareja de la compañía", aseguran Guillermo Ruiz y Montse Alomá, de la empresa de transporte y paquetería.

"El problema de regular este tipo de relaciones es que suena mal porque atenta contra la libertad individual", indica Antonio Peñalver, socio director de la consultora Psicosoft. Aparte del dilema ético o de imagen, existe una explicación legal. "Es necesario que los códigos de conducta en las empresas que regulan este tipo de aspectos estén muy justificados, ya que de no ser así, se considerarían vulneradores del derecho fundamental a la propia intimidad del trabajador" advierten desde Sagardoy Abogados.

Un aliciente más en la oficina

Un tercer grupo de empresas se mantiene al margen de las relaciones de sus empleados. Inditex, Telefónica, Telecinco, Endesa y Altadis son algunos de los abanderados del respeto y la libertad absoluta hacia la vida sentimental de sus empleados. "No hay ningún tipo de cortapisa porque en Endesa no consideramos que una relación de pareja, en principio, repercute en la productividad. Las personas que trabajan en la compañía tienen una cualificación profesional reconocida, independiente de sus relaciones. También existen relaciones de amistad, y nadie pone en duda que eso no perjudica", dicen desde la eléctrica. Es...

TATUM

Eugenio de Andrés y Gema Valiente

"No nos tomamos ni el café juntos"

□ Pese a que Eugenio de Andrés y Gema Valiente mantienen una relación de pareja y trabajan juntos desde hace casi diez años, guardan las distancias en la oficina como si apenas se conocieran. "Intentamos marcar bien nuestro espacio para evitar suspicacias. No nos tomamos ni el café juntos", señalan. La pareja se conoció en 1997 cuando uno de ellos entró a trabajar a Tatum. "El primer mes intentamos disimularlo, pero era inevitable que todo el mundo se enterara", dice la secretaria del presidente. Ambos destacan que compartir oficina no les ha supuesto ningún problema destacable y que así pueden verse las caras algo más a lo largo del día que si trabajaran separados. Si bien, el socio director de la consultora de marketing se acuerda de alguna disputa por el trabajo. "Alguna vez hemos discutido en casa porque yo me había enterado por mi puesto de temas de la empresa y no se lo había dicho a ella, pero son tonterías", dice. Su secreto consiste en separar con claridad los asuntos laborales de los personales. "Cuando tengo un dilema del trabajo procuro hablar con otros amigos, porque sé que él no es objetivo y así es mejor", indica Valiente.

OPINIÓN

PINO BETHENCOURT

SOCIA DIRECTORA. BETHENCOURT STRATEGIC DEVELOPMENT

Juntos sí, pero revueltos no

□ ¿Alguno de los éxitos de la larga trayectoria profesional de Paul Wolfowitz ha recibido tanta atención mediática como la acusación de nepotismo que le sacó los colores?

Es curioso lo fácil que se puede poner en duda la credibilidad personal con una acusación que combine el tráfico de influencias con la debilidad de la carne. Si el objeto del ascenso no fuese mujer, sino un *amiguete íntimo* de esos que ascienden cuando lo hacen sus colegas o aliados, como vemos ocurrir regularmente en muchas empresas, ¿estaríamos todos tan indignados? Tal vez sí, pero sería mucho más difícil de demostrar.

Lo cierto es que si hombres y mujeres se pasan trabajando juntos más horas de las que pasan en casa, es inevitable que surjan atracciones, líos de faldas y hasta bodas en la oficina. Tras años de intentar prohibirlo, las empresas se han dado por vencidas porque nadie deja de abandonarse a la tentación porque lo digan las normas.

Ahora bien, no poner distancias incuestionables entre sí mismo y las decisiones de carrera que afectan a su amada ha sido un descuido mayor que venir de visita con tomates en los calcetines.



VESA DIRECT

Javier Barinaga y Carmen Agudo

“Cuando se trata del aumento de Carmen se encarga otra persona”

□ Javier Barinaga y Carmen Agudo, director financiero y jefa de contabilidad de Vesa Direct, respectivamente, saben perfectamente lo que es gestionar sin muchos problemas una relación privada en la oficina. Llevan haciéndolo más de diez años. Barinaga y Agudo entraron a trabajar a la filial de artes gráficas de Telefónica en 1990, prácticamente a la vez, pero su relación no comenzó hasta cuatro años más tarde. Hasta aquí una historia común en una empresa mediana, si no fuera porque Barinaga ha sido muchos años el jefe directo de Carmen Agudo. ¿Su secreto? “Desde el primer momento fuimos transparentes, no ocultamos nada”, afirma Agudo. La empresa respondió bien y los compañeros también. Su receta contra las suspicacias es evitar la tentación. “Cuando hay que hablar del aumento de sueldo de Carmen le digo a un superior que se encargue”, explica Barinaga. Agudo también sabe que hay asuntos que, pese a su cercanía, no debe conocer. “Si le pregunto por un asunto del trabajo y veo que no está cómodo, cambio de tema porque hay cosas que es mejor que no sepa”, dice Agudo.



...tas compañías entienden que una regulación sobre estas situaciones traería sólo consecuencias negativas. “Prohibir puede dar lugar a que el empleado dedique tiempo a buscar otras formas de ver a su pareja, creará más problemas, más traumas y más conflicto. Si se tapan las emociones al final terminan saliendo por otro lado”, explica Diego Vicente. Algunos van más allá y creen que este tipo de relaciones pueden aportar valores interesantes para la organización. “No con-

sideramos que la existencia de las parejas sea una circunstancia que impida la buena marcha del negocio. Creemos que fideliza al empleado y a sus familiares”, señalan en Telefónica. Antonio Guzmán, *country manager* de la compañía informática Acer que vive esta situación en su propia piel, también defiende esa idea. Ha trabajado con su esposa durante siete años en dos compañías distintas. Incluso fue su jefe durante un año en Tech Data, la primera de ellas.

“Trabajar en pareja es mejor para tu rendimiento. Es más, puede ser positivo para agilizar los procesos. Cuando he trabajado con mi mujer he podido ser crítico con su labor sin miramientos, gracias a nuestra confianza. Con ella he podido usar la mano derecha al evaluar el trabajo, y ella lo ha entendido. Con el resto siempre tienes que tener mucha mano izquierda”, asegura. Una confianza bien entendida.

✉ aeconomica@recoletos.es