

El deber laboral frente a vínculos sentimentales



**César
Puntriano
Rosas**

Abogado
laboralista

Un conflicto de intereses surge cuando los intereses personales, económicos o familiares de una persona interfieren con el desempeño objetivo e imparcial de sus deberes profesionales. La existencia de un conflicto, inclusive potencial, habilita la toma de medidas por parte del empleador para eliminarlo. El conflicto de intereses puede presentarse en múltiples supuestos como trabajar para un competidor, usar información confidencial del empleador en beneficio propio o de terceros, tener vínculos comerciales o personales con proveedores cuando se participe en toma de decisiones, recepción de regalos o donaciones indebidos por parte de proveedores o clientes, entre otros. Los supuestos señalados habilitan al empleador a imponer sanciones disciplinarias que podrían llegar al despido inclusive, pues el conflicto supone la infracción del reglamento interno de trabajo, códigos de ética, de conducta, reglas internas de compliance, normas laborales.

Lo que se espera es que el trabajador no incurra en las situaciones mencionadas, o si se cree que potencialmente pueden suceder, se revelen al empleador, de buena fe. La buena fe es fundamental en toda relación laboral, pues el ocultamiento indudablemente agrava la situación y, por supuesto, la sanción a imponer. Y justamente podría

presentarse un conflicto de intereses cuando nos encontramos ante las relaciones amorosas en el trabajo. El tema es delicado sin duda.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional, el año pasado (Exped. N°. 04667-2022-PA/TC), sostuvo en un caso contra una institución militar que no es viable prohibir en abstracto a una persona mantener relaciones afectivas o personales con determinadas personas, ni tampoco tomar medidas adversas por haberlas mantenido, pero si de dichas relaciones se derivaran otros hechos que sí pueden ser considerados como lesivos de bienes jurídicos valiosos, serán tales actos específicos, y no el mantenimiento de relaciones afectivas, los que podrían ser objeto de evaluación y de una eventual sanción, en caso corresponda. Ello es acertado. En esa medida, el empleador podrá sancionar la ocurrencia de conflictos de intereses derivados de relaciones amorosas, incumplimiento de labores, actos contra la moral, buena imagen, o conductas que califiquen como acoso laboral u hostigamiento sexual en el trabajo, luego de la ruptura sentimental. Por ello, lo recomendable es la comunicación, informar al empleador acerca de la existencia de este tipo de relaciones sentimentales en el trabajo para descartar cualquier conflicto de intereses, así no lo pregunte, y abstenerse de expresiones de afecto en horarios de trabajo, pues puede generar distracciones, incomodar a otros compañeros, etcétera. Reflexionemos sobre tan interesante tema a propósito del próximo Día de San Valentín.