Mundo Jurídico

¿Puedo prohibir los noviazgos en mi empresa?

FLAVIA SOSA
Abogada del área laboral del Estudio Muñiz de Piura



Suele decirse que el trabajo es nuestro segundo hogar y no es una exageración, pues pasamos gran parte del día en nuestro centro laboral, lo que propicia vínculos de cercanía con nuestros compañeros y, en algunos casos, esta convivencia puede dar lugar a relaciones sentimentales. Pero ¿qué pasaría si estas relaciones afectan el ambiente laboral, generan disminución de la productividad, conflictos de interés, tratos preferenciales o incluso abusos de poder? Es aquí donde surge la siguiente interrogante ¿puede el empleador prohibir las relaciones sentimentales dentro de la empresa?

La respuesta es no, pues ello vulneraría el derecho al libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores, no obstante, lo que sí se puede hacer es regular sus efectos para prevenir situaciones que afecten el clima organizacional, eviten conflictos de interés o actos de hostigamiento sexual, mitigando así un impacto reputacional negativo para la empresa.

Por ello, recomiendo incorporar lineamientos claros sobre este tema en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código de Ética, cuando estas relaciones puedan configurar un posible conflicto de interés, o incluso implementar una política específica sobre relaciones sentimentales, que defina conductas permitidas y prohibidas, así como los canales de comunicación ante posibles incidencias.

En conclusión, no se puede prohibir las relaciones sentimentales en el trabajo, pero sí establecer normas que garanticen un ambiente laboral respetuoso, profesional y alineado con los fines organizacionales de la empresa.