**Amor en la oficina: estas son las consecuencias legales de tener una aventura con un compañero de trabajo**

* **El 31% de los españoles asegura haber mantenido, al menos en una ocasión, relaciones sentimentales en su trabajo.**
* **Los *líos* en la oficina pueden derivar en una extinción del contrato del trabajador, siempre y cuando la relación afecte de forma relevante a su rendimiento.**
* [**reclamador.es**](https://www.reclamador.es/) **aconseja reclamar una indemnización cuando los despidos por mantener una relación sentimental sean nulos o improcedentes.**

**Madrid, 07 de junio de 2018. –** Tres de cada diez españoles han mantenido, en alguna ocasión, una relación sentimental en el trabajo. Son datos que se desprenden de una encuesta realizada recientemente por el portal de empleo *InfoJobs*, que afirma que el 31% de la población ha salido con alguien de su entorno laboral.

Aunque el amor en el trabajo es algo aparentemente aceptado, surgen muchas dudas sobre los despidos motivados por las relaciones sentimentales entre compañeros o si existen leyes reguladoras sobre este tema.

En consecuencia, [**reclamador.es**](https://www.reclamador.es/), compañía online de reclamaciones, ha elaborado una guía en la que explica los principales aspectos a tener en cuenta si se tiene una relación sentimental en el trabajo y qué posibles consecuencias legales puede llegar a suponer que surja el amor en la oficina.

**Derecho a la intimidad: así se regula**

Actualmente, no existe en la normativa laboral la prohibición expresa de mantener relaciones sentimentales en el trabajo, señala [**reclamador.es**](https://www.reclamador.es/). De lo contrario, se estarían vulnerando algunos de los derechos fundamentales del trabajador, como el del respeto a la intimidad, por ejemplo.

Sin embargo, y prestando atención al dominio jerárquico y organizativo que tiene el empresario, este sí puede tomar medidas para evitar que los “*amores de oficina”* influyan de forma negativa a la actividad de su compañía. Las empresas que ven *con malos ojos* las relaciones de pareja, suelen introducir en sus **códigos de conducta interna** la prohibición de mantener relaciones sentimentales entre compañeros.

Es importante reseñar que la relación laboral existente entre una empresa y un empleado se rige por diversas vías:

* Contrato de trabajo, en el que se pueden incluir cláusulas específicas.
* Código de conducta de la empresa.
* Convenio Colectivo de Aplicación.
* Estatuto de los trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador de alguna de las obligaciones establecidas en las normas referidas en el párrafo anterior, supondrá la comisión de una infracción laboral, la cual lleva consigo la correspondiente sanción laboral, siendo la más grave el despido.

**¿Tiene que comunicar el trabajador a su empresa la existencia de una relación sentimental?**

Como norma general no, pues las relaciones sentimentales de los empleados pertenecen al ámbito de intimidad y esfera privada de los trabajadores.

No obstante, en el supuesto de que la empresa tenga un código de conducta en el que prohíba las relaciones sentimentales no conocidas por los superiores jerárquicos, el empleado, sí debe comunicarlo a su superior, pues al inicio de la relación laboral se ha firmado dicho código de conducta y se ha comprometido a respetarlo. De la misma manera, cabe decir, que el simple hecho de no comunicarlo, no supondría una infracción lo suficientemente grave como para acarrear un despido disciplinario procedente.

Es importante señalar también, que la gran mayoría de abogados laboralistas de empresa, cada vez que un cliente les sugiere introducir en el código de conducta la prohibición de las relaciones sentimentales entre compañeros, lo desaconsejan de manera enérgica.

**¿Desventajas laborales?**

Las desventajas laborales de una relación amorosa en el trabajo dependerán de cómo afecte la misma al desempeño de las actividades del empleado dentro de la compañía. Así, cuando una relación sentimental deriva en una bajada considerable del rendimiento del trabajador, el trabajador que disminuye su rendimiento podría ser despedido, no siendo relevante desde un punto de vista jurídico que lo que motiva la bajada de rendimiento sea una relación sentimental dentro del trabajo, sino que voluntariamente ha dejado de rendir como se espera de él.

De igual manera, si la relación trae consigo otras consecuencias negativas o genera conflictos en la empresa, el responsable también podría tomar medidas sancionadoras, dependiendo de la gravedad de los hechos.

Las empresas que no están a favor de las relaciones sentimentales en el trabajo suelen fundamentar su posición en el hecho de que estas **pueden conllevar tratos de favor y pérdida de objetividad en las relaciones laborales**, lo que conlleva evidentes consecuencias negativas en la compañía.

**Los despidos, ¿son legales?**

El despido impuesto a un trabajador por no infringir gravemente con el código de conducta de la empresa es muy probable que sea declarado procedente, si esta demuestra el incumplimiento y se respeta el principio de proporcionalidad entre la infracción y la sanción impuesta (el despido). No obstante, el despido sería declarado improcedente si la norma de conducta que viola el trabajador es contraria a la Constitución y las leyes.

Los tribunales han declarado que las relaciones amorosas se encuentran dentro del ámbito del libre desarrollo de la personalidad, reconocida en la Constitución. Es por ello que, a efectos prácticos, las relaciones sentimentales en el trabajo solo pueden acarrear sanciones si afecta al trabajo, no siendo suficiente para imponer un despido, mantener una relación sentimental en el trabajo contra lo dispuesto en el código de conducta.

Cuando esto ocurre, [**reclamador.es**](https://www.reclamador.es/) aconseja impugnar el despido. Para ello, la compañía presta servicios legales de forma online relacionados con este tema, así como con otros aspectos del área laboral, sin costes iniciales y estudiando cada caso al detalle.

## Sobre reclamador.es

[reclamador.es](https://www.reclamador.es/) es una compañía online de servicios legales de reclamaciones creada en 2012 por el emprendedor Pablo Rabanal con el objetivo de utilizar la tecnología para defender los derechos de las personas frente a las empresas de manera sencilla y transparente. Con 50.000 casos resueltos y 25 millones de euros de indemnizaciones conseguidos hasta el momento, trabaja con una tasa de éxito del 98% y bajo un modelo *No Win, No Fee*, es decir, solo cobra si gana sin que el cliente tenga que asumir costes iniciales.

La compañía ofrece todos sus servicios online y ha gestionado ya 180.000 reclamaciones con 100 millones de euros reclamados. Cuenta con más de 100 profesionales que integran un sólido equipo de desarrolladores y abogados en toda España. reclamador.es ganó el prestigioso concurso de startups seedrocket en 2012 y se ha proclamado ganadora en South Summit 2017 como mejor servicio en la categoría b2c. Tiene en su accionariado a la red de inversores Faraday, a Martin Varsavsky (VAS Ventures), al fondo Cabiedes & Partners, y relevantes inversores del mundo online como Francois Derbaix (fundador de Toprural), Yago Arbeloa (presidente de la AIEI), Carlos Blanco (ITnet) o Making Ideas Business (xISDI Venture Club), entre otros. Cuenta con financiación de ENISA y EMPRENDETUR (Ministerio de Economía, Industria y Competitividad). Desde 2018 es miembro fundador de [APRA](http://www.passengerrightsadvocates.eu/).

**Para más información**

Comunicación reclamador.es Cristina Naveda / Alicia Riaño / Flavia Bertolini

[comunicacion@reclamador.es](mailto:comunicacion@reclamador.es) / [@reclamador](https://twitter.com/reclamador)

917 374 699 / 633 120 224 [https://www.reclamador.es/prensa](https://www.reclamador.es/prensa%0d)