



GABRIEL MONNET / AFP

Prohibido el amor en el despacho del jefe

El despido del consejero delegado de Nestlé por un romance en el trabajo abre el debate: ¿la empresa puede regular las relaciones personales?

Maite Gutiérrez
Barcelona



El refranero aporta verdades universales que bien pueden aplicarse al ya ex consejero delegado de Nestlé, Laurent Freixe. Primero, que el roce hace el cariño y segundo, una afirmación más tosca que no reproduciremos aquí pero que advierte de que no es buena idea mezclar trabajo y amor.

El directivo francés ha pagado caro saltarse este consejo: despido fulminante sin derecho a indemnización. Su falta, mantener una relación sentimental consentida con una subordinada directa y favorecerla de forma injusta. Así lo ha concluido una investigación interna liderada por el presidente del gigante suizo de la alimentación, Paul Bulcke, y Pablo Isla, quien le sustituirá en el cargo a partir de abril del año que viene.

El caso llega apenas un mes después de la *kiss cam* (cámara de

los besos) del concierto de Coldplay que desveló el affaire entre el director ejecutivo de la empresa americana Astronomer, Andy Byron, con la jefa de recursos humanos de la misma compañía, Kristin Cabot. En esta ocasión, el romance incluía infidelidad, pues ambos estaban casados, y tanto Byron como Cabot acabaron dimitiendo del cargo.

Estos sucesos han ocupado la conversación pública y han puesto sobre la mesa el a veces difícil equilibrio entre vida personal y profesional, especialmente en puestos de alta responsabilidad directiva. También, la cuestión de si una empresa tiene derecho a inmiscuirse en la vida privada de sus trabajadores y prohibir relaciones entre ellos.

La respuesta está llena de matices y tiene que ver con la cultura empresarial y el marco legal de cada país. En Estados Unidos, por ejemplo, el despido está ampliamente liberalizado y es común

Laurent Freixe, despedido de Nestlé por una relación secreta

DATO

80%

Emparejamientos

Un informe de Infojobs de hace unos años apunta a que el 80% de uniones en el trabajo se produce entre compañeros del mismo rango

10%

Jefes

Los romances entre jefes y subalternos solo suponen el 10% de las relaciones sentimentales surgidas en el entorno laboral, según Infojobs



que las corporaciones se doten de códigos éticos y de conducta que sus empleados han de cumplir. Muchos de ellos incluyen cláusulas donde se impiden de forma explícita los emparejamientos. Grandes multinacionales europeas siguen también estos modelos propios del mundo anglosajón, con una regulación interna que busca clarificar las dinámicas personales.

En España no existe una norma que regule los códigos éticos ni de conducta, y, en general, “todo lo que no está expresamente prohibido, está permitido”, destaca Vanessa Sánchez, abogada laboralista y diputada de la junta de gobierno del Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB). Según la legislación española, mantener una relación amorosa o sexual consentida con un compañero de trabajo no es motivo de despido. Ahora bien, sí puede ser lo que el Estatuto de los Trabajadores define como “transgresión de la buena fe contractual”, un supuesto en el que se podría incluir el incumplimiento del código ético de la compañía, prosigue Sánchez. “En caso de que el código ético de la empresa regule las relaciones personales y estas se hayan incumplido, causando un perjuicio a la compañía, podría considerarse que se ha producido una transgresión de la buena fe contractual y alegar esto como motivo de despido procedente”. Este código de conducta debe ser conocido por los empleados y estar a su disposición para su consulta.

Los altos directivos como Freixe suelen tener un cargo societario con unas obligaciones y cláusulas laborales distintas a las de los demás empleados, “pero también les aplicarían los códigos éticos y de conducta como máximos representantes de la empresa y como una norma interna de obligado cumplimiento a toda la organización”, prosigue la diputada del ICAB.

Estas reglas internas que abundan en la gran empresa y el mundo tecnológico tienen como objetivo ordenar las relaciones laborales, garantizar la objetividad y evitar la discriminación, tanto positiva como negativa. Por ejemplo, en despachos de abogados existen normas para que familiares de socios, como cónyuges, hermanos o hijos, no sean contratados y esquivar de este modo posibles conflictos de interés. El familiar evita asimismo el estigma de que su fichaje o progresión profesional se deba, no a méritos propios, sino a sim-

La 'kiss cam' de Coldplay destapó un 'affaire' corporativo

8.000

empleados en Suiza
Nestlé emplea a 8.000 personas en su cuartel general y otras sedes de Suiza, donde Laurent Freixe trabajaba hasta hace unos días

97.321

Facturación
Los ingresos de Nestlé bajaron un 1,8% en el ejercicio del 2024, hasta los 97.321 millones de euros al cambio

ple enchufismo.

El debate, en todo caso, no debe abordarse como una cuestión moral. “Las empresas no son ni han de ser la Santa Inquisición”, subraya el experto en estrategia y transformación de organizaciones Xavier Marcet. Para este especialista, el problema no está en que dos compañeros de trabajo mantengan un romance, sino en la falta de transparencia. “Si algo así ocurre, ha de comunicarse, especialmente en relaciones profesionales jerárquicas, cuando un miembro de la pareja es subalterno del otro”.

Las empresas, según Marcet, son ecosistemas complejos, y esta ordenación de las relaciones personales que aplican cada vez más compañías busca garantizar un equilibrio. Y no solo en las multinacionales. “Las empresas familiares están adoptando también códigos para evitar la endogamia y la parcialidad”.

Aquí estaría el fondo del asunto del caso Freixe. La directora financiera de Nestlé, Anna Manz, reveló esta semana durante una conferencia con analistas que empleados de la multinacional suiza denunciaron a través de una herramienta de comunicación interna, llamada Speak Up, una conducta inapropiada. Según estos, el consejero delegado estaba favoreciendo a su novia y subalterna de manera arbitraria.

Ricardo Calleja, profesor de Ética Empresarial del IESE, llama la atención sobre las consecuencias laborales que estas conexiones amorosas o familiares puedan provocar. Aunque a ojos



mediterráneos esta codificación parezca un sesgo puritano de las sociedades anglosajonas, realmente resultan útiles si se desarrollan de manera adecuada. “Todo el mundo puede llegar a tener conflictos de interés por algún motivo, la cuestión es cómo gestionarlos”, incide. Las dificultades aparecen cuando la rela-

ción romántica es utilizada por uno o los dos miembros de la pareja en beneficio propio; cuando distorsiona el juicio profesional y causa problemas a la empresa o cuando repercute en el ambiente de la organización, subraya Calleja.

Para no llegar a estas situaciones, este profesor del IESE reco-

mienda declarar la relación y tomar medidas preventivas. Estas incluirían cambios de departamento para separar la relación laboral directa o no participar en tomas de decisión que afecten a la carrera profesional de la pareja o del familiar. “No todo tiene que acabar con el despido”, defiende.

Pero los vínculos humanos pueden resultar más complejos. A veces, la unión no se comunica porque conlleva una infidelidad y se intenta mantener en secreto. Raramente funciona y el *affaire* acaba siendo vox populi en la oficina.

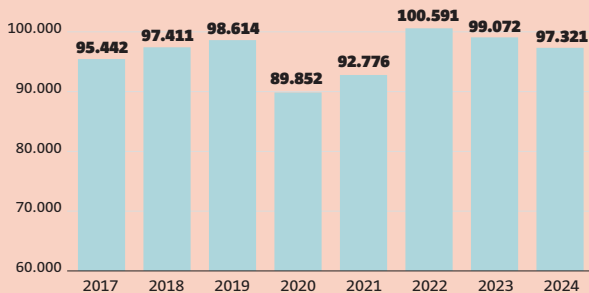
En el mundo directivo abundan casos como el de Freixe. Algunos de los más sonados son el de Steve Easterbrook, consejero delegado de McDonald's, que en el 2019 fue obligado a dimitir por mantener una relación secreta con una compañera. La compañía prohíbe este tipo de relaciones en su código de conducta. Jeff Zucker, presidente de la cadena CNN, también renunció a su cargo en el 2022 por tener una aventura con la directora de comunicación, Allison Gollust. Ninguno de ellos había informado oficialmente de su relación.

Pero, en lo referente a Nestlé, algunos analistas apuntaban esta semana a algo más que una violación del código de conducta interno. Freixe no ha logrado potenciar los resultados del primer grupo alimentario del mundo, con unas ventas que han disminuido bajo su breve mandato.

¿Habría sido su final diferente si la empresa fuera viento en popa?

Ventas a la baja

Facturación de Nestlé, en millones de euros



FUENTE: Nestlé

LA VANGUARDIA

Las compañías se dotan de códigos de conducta para evitar conflictos de interés y arbitrariedades

La ley no contempla una relación sentimental como motivo de despido, pero hay matices

Prohibido el amor en el despacho del jefe

PILLADOS EN LA OFICINA

El despido del consejero delegado de Nestlé por un romance en el trabajo abre el debate: ¿la empresa puede regular las relaciones personales?



Laurent Freixe, despedido de Nestlé por una relación secreta

El refranero aporta verdades universales que bien pueden aplicarse al ya ex consejero delegado de Nestlé, Laurent Freixe. Primero, que el roce hace el cariño y segundo, una afirmación más tosca que no reproduciremos aquí pero que advierte de que no es buena idea mezclar trabajo y amor.

El directivo francés ha pagado caro saltarse este consejo: despido fulminante sin derecho a indemnización. Su falta, mantener una relación sentimental consentida con una subordinada directa y favorecerla de forma injusta. Así lo ha concluido una investigación interna liderada por el presidente del gigante suizo de la alimentación, Paul Bulcke, y Pablo Isla, quien le sustituirá en el cargo a partir de abril del año que viene.

El caso llega apenas un mes después de la *kiss cam* (cámara de los besos) del concierto de Coldplay que desveló el affaire entre el director ejecutivo de la empresa americana Astronomer, Andy Byron, con la jefa de recursos humanos de la misma compañía, Kristin

Cabot. En esta ocasión, el romance incluía infidelidad, pues ambos estaban casados, y tanto Byron como Cabot acabaron dimitiendo del cargo.

Estos sucesos han ocupado la conversación pública y han puesto sobre la mesa el a veces difícil equilibrio entre vida personal y profesional, especialmente en puestos de alta responsabilidad directiva. También, la cuestión de si una empresa tiene derecho a inmiscuirse en la vida privada de sus trabajadores y prohibir relaciones entre ellos.

Las compañías se dotan de códigos de conducta para evitar conflictos de interés y arbitrariedades

La respuesta está llena de matices y tiene que ver con la cultura empresarial y el marco legal de cada país. En Estados Unidos, por ejemplo, el despido está ampliamente liberalizado y es común que las corporaciones se doten de códigos éticos y de conducta que sus empleados han de cumplir. Muchos de ellos incluyen cláusulas donde se impiden de forma explícita los emparejamientos. Grandes multinacionales europeas siguen también estos modelos propios del mundo anglosajón, con una regulación interna que busca clarificar las dinámicas personales.

En España no existe una norma que regule los códigos éticos ni de conducta, y, en general, “todo lo que no está expresamente prohibido, está permitido”, destaca Vanessa Sánchez, abogada laboralista y diputada de la junta de gobierno del Col·legi de l’Advocacia de Barcelona (ICAB). Según la legislación española, mantener una relación amorosa o sexual consentida con un compañero de trabajo no es motivo de despido. Ahora bien, sí puede ser lo que el Estatuto de los Trabajadores define como “transgresión de la buena fe contractual”, un supuesto en el que se podría incluir el incumplimiento del código ético de la compañía, prosigue Sánchez. “En caso de que el código ético de la empresa regule las relaciones personales y estas se hayan incumplido, causando un perjuicio a la compañía, podría considerarse que se ha producido una transgresión de la buena fe contractual y alegar esto como motivo de despido procedente”. Este código de conducta debe ser conocido por los empleados y estar a su disposición para su consulta.

Los altos directivos como Freixe suelen tener un cargo societario con unas obligaciones y cláusulas laborales distintas a las de los demás empleados, “pero también les aplicarían los códigos éticos y de conducta como máximos representantes de la empresa y como una

norma interna de obligado cumplimiento a toda la organización”, prosigue la diputada del ICAB.

La ley no contempla una relación sentimental como motivo de despido, pero hay matices

Estas reglas internas que abundan en la gran empresa y el mundo tecnológico tienen como objetivo ordenar las relaciones laborales, garantizar la objetividad y evitar la discriminación, tanto positiva como negativa. Por ejemplo, en despachos de abogados existen normas para que familiares de socios, como cónyuges, hermanos o hijos, no sean contratados y esquivar de este modo posibles conflictos de interés. El familiar evita asimismo el estigma de que su fichaje o progresión profesional se deba, no a méritos propios, sino a simple enchufismo.

El debate, en todo caso, no debe abordarse como una cuestión moral. “Las empresas no son ni han de ser la Santa Inquisición”, subraya el experto en estrategia y transformación de organizaciones Xavier Marcet. Para este especialista, el problema no está en que dos compañeros de trabajo mantengan un romance, sino en la falta de transparencia. “Si algo así ocurre, ha de comunicarse, especialmente en relaciones profesionales jerárquicas, cuando un miembro de la pareja es subalterno del otro”.

Las empresas, según Marcet, son ecosistemas complejos, y esta ordenación de las relaciones personales que aplican cada vez más compañías busca garantizar un equilibrio. Y no solo en las multinacionales. “Las empresas familiares están adoptando también códigos para evitar la endogamia y la parcialidad”.

Aquí estaría el fondo del asunto del caso Freixe. La directora financiera de Nestlé, Anna Manz, reveló esta semana durante una conferencia con analistas que empleados de la multinacional suiza denunciaron a través de una herramienta de comunicación interna, llamada Speak Up, una conducta inapropiada. Según estos, el consejero delegado estaba favoreciendo a su novia y subalterna de manera arbitraria.

Ricardo Calleja, profesor de Ética Empresarial del IESE, llama la atención sobre las consecuencias laborales que estas conexiones amorosas o familiares puedan provocar. Aunque a ojos mediterráneos esta codificación parezca un sesgo puritano de las sociedades anglosajonas, realmente resultan útiles si se desarrollan de manera adecuada.

“Todo el mundo puede llegar a tener conflictos de interés por algún motivo, la cuestión es cómo gestionarlos”, incide. Las dificultades aparecen cuando la relación romántica es utilizada por uno o los dos miembros de la pareja en beneficio propio; cuando distorsiona el juicio profesional y causa problemas a la empresa o cuando repercute en el ambiente de la organización, subraya Calleja.

Para no llegar a estas situaciones, este profesor del IESE recomienda declarar la relación y tomar medidas preventivas. Estas incluirían cambios de departamento para separar la relación laboral directa o no participar en tomas de decisión que afecten a la carrera profesional de la pareja o del familiar. “No todo tiene que acabar con el despido”, defiende.

Pero los vínculos humanos pueden resultar más complejos. A veces, la unión no se comunica porque conlleva una infidelidad y se intenta mantener en secreto. Raramente funciona y el *affaire* acaba siendo vox populi en la oficina.

En el mundo directivo abundan casos como el de Freixe. Algunos de los más sonados son el de Steve Easterbrook, consejero delegado de McDonald's, que en el 2019 fue obligado a dimitir por mantener una relación secreta con una compañera. La compañía prohíbe este tipo de relaciones en su código de conducta. Jeff Zucker, presidente de la cadena CNN, también renunció a su cargo en el 2022 por emparejarse con la directora de comunicación, Allison Gollust. Ninguno de ellos había informado oficialmente de su emparejamiento.

Pero, en lo referente a Nestlé, algunos analistas apuntaban esta semana a algo más que una violación del código de conducta interno. Freixe no ha logrado potenciar los resultados del primer grupo alimentario del mundo, con unas ventas que han disminuido bajo su breve mandato.

¿Habría sido su final diferente si la empresa fuera viento en popa?

Directivos despedidos por romances en la oficina

Boeing. Harry Stonecipher (2005)

El fabricante aeronáutico Boeing obligó a renunciar a su presidente y consejero delegado Harry Stonecipher, de 65 años, por mantener una aventura —él estaba casado— con una directiva del grupo. La relación se descubrió por una denuncia

anónima de un compañero de trabajo.

HP. Mark Hurd (2010)

Consejero delegado de HP durante cinco años y uno de los directivos más admirados del sector en la época, Mark Hurd fue despedido en el 2010 por tener una unión amorosa con una contratista de la compañía tecnológica. El ejecutivo cargaba cenas y viajes con su amante a la empresa.

BlackRock. Mark Wiseman (2019)

El directivo estaba en las quinielas para ocupar el máximo cargo en el fondo de inversión BlackRock, donde ya tenía un alto cargo, pero fue obligado a dejar la compañía tras trascender una relación sentimental con alguien de la empresa. El fondo tenía prohibido que sus empleados intimasen.

McDonald's. Steve Easterbrook (2019)

El directivo de origen británico Steve Easterbrook había logrado impulsar los resultados de la cadena de hamburgueserías, pero un romance secreto con una compañera de trabajo acabó con su carrera en la organización en el 2019. El grupo también tiene un código de conducta que regula las relaciones.

Astronomer. Andy Byron (2025)

El caso del consejero delegado de la empresa estadounidense Astronomer, Andy Byron, ha dado la vuelta al mundo por sus circunstancias excepcionales. La relación extramatrimonial del directivo con una compañera de trabajo fue descubierta en un concierto de Coldplay.

Nestlé. Laurent Freixe (2025)

Último alto ejecutivo en unirse a la lista de despedidos por emparejarse en el trabajo. El francés Laurent Freixe había negado una relación con una subalterna directa, algo que la multinacional prohíbe. Una investigación interna acabó descubriendo la unión, por lo que ha sido despedido sin indemnización.

<https://www.lavanguardia.com/dinero/20250907/11033583/prohibido-amor-despacho-jefe.html>