

LA ÉTICA Y LOS CONTROLES EN LAS EMPRESAS

Julio Fernández-Sanguino Fernández

Banco de España

Introducción

Con frecuencia se pone de manifiesto que las empresas en la actualidad son conscientes de los temas relacionados con los controles internos, contando con medidas apropiadas a su actividad. Ahora bien, en bastantes ocasiones los medios de comunicación recogen importantes irregularidades o fraudes que, en principio, evidencian carencias en los controles implantados en las empresas.

Es evidente que cualquier organización necesita unos controles internos adecuados para la consecución de los fines propuestos; aunque en muchos casos se cumpla esta condición, tienen, no obstante, deficiencias en su funcionamiento o se producen fraudes o irregularidades.

En gran parte, puede ser debido a un excesiva confianza en los medios técnicos, no teniéndose en cuenta muchas veces que las personas son las piezas fundamentales en cualquier organización y que, en consecuencia, los aspectos humanos son los que tienen mayor incidencia en las mismas.

COMPORTAMIENTOS PERSONALES INDEBIDOS

Las personas deshonestas pueden realizar infinidad de actuaciones no deseadas en sus empresas. Con independencia de los fraudes internos tradicionales, pues las organizaciones cuentan con medios para luchar contra este tipo de actos al ser un problema reconocido, se pueden producir también otros muchos comportamientos indebidos que, generalmente, no se suelen considerar a pesar de los daños que causan.

A título de ejemplo se pueden señalar las siguientes modalidades:

- a) De carácter general por parte de cualquier empleado, destacando negligencias, rendimiento inferior al normal, destrozo intencionado de material o uso desmedido de medios de la empresa.
- b) Aprovechar la confianza de jefes y compañeros para lucrarse a costa de la sociedad o, incluso, cometer actos fraudulentos para que pasen desapercibidos.
- c) Ocupaciones complementarias en otros negocios sin consentimiento.
- d) Utilización de los medios de la empresa para actividades privadas.
- e) Aceptar sobornos a cambio de contrapartidas, que pueden consistir en conceder o en influir para que se obtengan permisos, concesiones, información, adjudicaciones de obras o servicios, subvenciones, etc.
- f) El uso de información privilegiada, entendida como aquella que tiene una persona en situación de confidencialidad o lealtad para con una empresa, que puede producir beneficios extraordinarios al alterar el valor de las acciones o de otros activos financieros de la empresa, y que se usa en beneficio del que posee la información o de un tercero (1).

La posibilidad de estos comportamientos se debiera tener siempre en cuenta y, además, considerarlos como posibles fraudes a la empresa en la mayoría de los casos, aunque trabajadores y empresarios no sean conscientes de ello. Fundamentalmente porque, al margen de otros aspectos, ocasionan malos ejemplos y quebrantos en las sociedades, incluso con peores consecuencias que las de los fraudes considerados como tradicionales, ya que éstos se pueden registrar mientras que las acciones expuestas no se suelen computar.

En efecto, la mayoría de las veces el posible daño a la organización por este tipo de comportamientos no se suele tener en cuenta, al igual que los posibles riesgos de determinadas actitudes.

Por ejemplo, en las operaciones de alto riesgo realizadas con el fin primordial de ganarse un prestigio, un ascenso o una gratificación, siendo accesorio el posible beneficio para la organización, se debería reflexionar que, si fracasan, las pérdidas tienen que ser asumidas por la empresa, ya que encierran un riesgo potencial muy grande, máxime si son realizadas sin las autorizaciones y controles adecuados al ampararse en la novedad o complejidad de las mismas, como en el caso de futuros y opciones que han ocasionado cuantiosas pérdidas a muchas empresas en la década de los noventa.

Aunque los empleados corruptos buscan fundamentalmente un beneficio personal, en la mayoría de los casos el posible perjuicio a la empresa resulta evidente. Por ejemplo, un descuento en compras de materiales debiera repercutir en un menor coste de los mismos en lugar de enriquecer indebidamente al empleado desleal.

Además de las cuestiones económicas, son muchos los aspectos negativos de estos comportamientos. Los efectos que producen las prácticas corruptas, entendidas en sentido amplio, se extienden de lo económico a lo político y a los aspectos éticos y morales en la sociedad, con efectos perniciosos para el ámbito económico, como incremento de costes y falta de transparencia en las operaciones, generándose, además, conductas negativas que tienden a degradar los valores de la ética empresarial basada en la eficiencia (2).

En este contexto, es interesante resaltar la reflexión de que, muchas veces, la verdadera corrupción es la que no tiene un signo monetario directo, es decir, la que no se tipifica en el delito de cohecho (3).

IRREGULARIDADES DE ADMINISTRADORES O DIRIGENTES

Las personas con bastante poder pueden influir en sus organizaciones para obtener un provecho personal, pudiendo, además, ordenar la justificación de sus acciones indebidas a cargo de la sociedad o su encubrimiento para que pasen desapercibidas.

La delincuencia económica o de "cuello blanco" es, por su propia naturaleza, de difícil investigación ya que, con independencia de las posibles influencias de los directivos o administradores para camuflar sus operaciones indebidas o ilícitas, se utilizan medios que no están al alcance de cualquier empleado, como testaferros, entidades instrumentales o interpuestas, paraísos fiscales, sofisticadas técnicas de ingeniería financiera, etc.

Se debe destacar que más de la mitad de los fraudes realizados en las empresas son perpetrados por sus directivos. Abusando de su posición, pueden realizar infinidad de actos indebidos, como por ejemplo:

- a) En relación con el inmovilizado, mediante obras particulares que luego son facturadas a las empresas, apropiación o uso privado de elementos propiedad de la organización (como cuadros o automóviles), ventas ventajosas a la compañía de elementos propios, alquiler a la sociedad de oficinas o naves de su propiedad a precios superiores a los de mercado, etc.

- b) Aprovechar los gastos de las empresas para cargar servicios particulares, como choferes, cocineros y jardineros.
- c) Esconder pagos de carácter personal entre los gastos generales de las compañías, como los de un despacho privado o seguros de vida.
- d) Abusar de la tesorería de las empresas, mediante el desvío y apropiación de fondos que se intenta justificar, en ocasiones, con las más peregrinas ocurrencias.
- e) Obtención de suplementos dinerarios, mediante gastos no justificados o dietas inexistentes, o abusar de su posición imponiendo sueldos excesivos y blindajes desproporcionados.
- f) Beneficiar a terceros, especialmente amigos y familiares, a costa de la empresa.
- g) Implicar a la empresa en operaciones privadas o servirse de la actividad del negocio para la obtención de beneficios particulares.

Existen empresarios que pueden explotar negocios con la única finalidad de obtener el máximo beneficio a cualquier precio, sin tener en cuenta el futuro de la sociedad y el de sus trabajadores. Estas actitudes se deben considerar como fraudes no sólo hacia la empresa, sino también como un fraude social, ya que su gestión no va encaminada a la administración diligente del negocio, sino que éste es la vía para enriquecerse ilícitamente o para adquirir una determinada notoriedad.

Las consecuencias suelen ser nefastas: descapitalización o quiebra de la empresa, despido de trabajadores, pérdidas millonarias que tienen que ser asumidas por los accionistas o por el Estado, deudas tributarias, etc.

CONTROLES INTERNOS EN LAS EMPRESAS

En líneas generales, se puede afirmar que son los controles internos implantados con esta finalidad, en principio, los más adecuados y específicos para combatir los fraudes en las empresas desde siempre.

Pues, aunque hayan evolucionado paralelamente con las mismas y sus cometidos se hayan ampliado, no han dejado de ocuparse de limitar el riesgo de errores y fraudes en los negocios (4)

Los fraudes internos tradicionales, como la apropiación indebida de fondos y bienes de la empresa o la falsificación de documentos, son una realidad en el mundo empresarial actual y su descubrimiento es difícil, ya que, según encuestas, una gran parte de los mismos se detecta por casualidad más que por la aplicación de sistemas de control, lo que induce a pensar que puede existir una gran cantidad de fraudes sin aflorar.

No obstante, en relación con el descubrimiento de los fraudes, hay que destacar a los controles internos de carácter general instalados en las empresas como la primera medida de identificación. Lógicamente, controles internos específicos para áreas concretas, como la informática, elevan los porcentajes de eficacia.

Además de esta considerable función, los controles internos resaltan como elemento disuasorio, aunque esta característica de prevención puede depender más del posible conocimiento de su existencia por parte de los empleados que de la calidad de los controles implantados.

A pesar de las medidas adoptadas por las empresas, se producen infinidad de actos desleales en las mismas, lo que nos debe hacer pensar que los actos deshonestos son consecuencia de la falta de ética de las personas, con independencia de posibles deficiencias en los controles internos.

Nadie cuestiona la lucha contra los fraudes internos tradicionales; ahora bien, para combatir los actos indebidos descritos en apartados anteriores es necesario que exista previamente una voluntad de luchar contra este tipo de comportamientos. Después, las medidas son claras y la mayoría de ellas las podríamos encontrar en los controles internos de carácter general implantados en las empresas.

Sin embargo, aunque estén reforzados con medidas complementarias, pueden presentar resultados poco eficaces dada la naturaleza de los actos indebidos descritos. Por este motivo, en apartados siguientes se exponen una serie de consideraciones a tener en cuenta como refuerzo de los controles internos tradicionales (5).

LAS AUDITORÍAS ANTE LOS ACTOS INDEBIDOS

Aunque el fin último que se persigue con las auditorías externas tiende a proteger el interés general, tradicionalmente se han asociado con la detección del fraude, pensando una gran parte la opinión pública que la misión del auditor legal es detectar fraudes de todo tipo o que debe ocuparse activamente de investigar donde hay fraude (6).

No obstante, la auditoría externa, a pesar de las expectativas, presenta una posición ante los actos fraudulentos realizados por empleados poco eficaz en líneas generales, por los siguientes motivos inherentes a su propia naturaleza:

- a) Es una revisión de materias concretas y no de carácter general, al circunscribirse al ámbito contable.
- b) Es de carácter esporádico y no continuo, generalmente anual.
- c) Su finalidad es legal, requiriendo las empresas cumplir este requisito fundamentalmente.
- d) Suelen ser consideradas como costosas, al ser realizadas por profesionales independientes, por lo que las empresas solicitan estos servicios lo mínimo posible.

Con mayor motivo, las auditorías externas tendrían una eficacia muy limitada en relación con los actos deshonestos descritos. Ahora bien, en determinadas actuaciones indebidas realizadas por directivos, o por la propia empresa, sobre todo cuando sean muy relevantes, se debe considerar que pueden ofrecer relativas garantías.

En general, hay que destacar que es la auditoría interna la que tiene un papel principal en relación con las irregularidades que se pueden producir en la empresa. Al ser un servicio de la propia organización que se puede ejercer de forma continua, permite una postura relevante para luchar contra el fraude interno de carácter general y demás actos indebidos en tres frentes:

- a) En las propias revisiones, ya que son más amplias que las de las auditorías externas y pueden comprender otros ámbitos además del contable.
- b) En relación con el enjuiciamiento y mejora de los controles internos existentes en la empresa.
- c) En las investigaciones que procedan, al ser el departamento de la empresa específico para esta misión.

No obstante, intencionadamente o no, la auditoría interna puede verse limitada. En este sentido, como se pone de manifiesto en el Informe COSO, se debe tener en cuenta que una auditoría interna débil, que no es capaz de detectar e informar acerca de comportamientos indebidos, puede ser uno de los elementos que facilitan la realización de actos deshonestos de los empleados (7).

También se ha de tener presente que son muchos los factores que pueden hacer perder eficacia a la auditoría interna en la lucha contra los actos indebidos, como por ejemplo los siguientes: realizar auditorías parciales, la falta de preparación de los auditores para revisar determinadas áreas, que la dirección no dé suficiente importancia a los informes de la auditoría, etc.

POLÍTICA DE PERSONAL ADECUADA

Ante la potencialidad de cualquier acto indebido, la gerencia debe implantar las medidas que estime necesarias en la empresa de acuerdo con el coste que quiera asumir. Pero antes, debería tener en cuenta la naturaleza de las personas que componen un colectivo con vistas a su posible comportamiento para tratar de evitar la presencia, en cualquier nivel de la empresa, de empleados básicamente deshonestos, que estarían siempre dispuestos a cometer fraudes, aun sabiendo que existe una gran probabilidad de ser descubiertos.

Por este motivo, la primera norma de prevención de los actos indebidos consiste en adoptar las medidas necesarias para que, en la contratación de personal, se tenga en cuenta el previsible comportamiento de la población y se pueda eludir a todo tipo de personas presumiblemente deshonestas.

Después, la dirección de cualquier empresa debiera analizar de forma objetiva la conducta que desarrolla la organización en relación con las personas que prestan sus servicios en la misma, ya que un empleado descontento o desmotivado puede tener un comportamiento irregular, no tanto por obtener un beneficio personal como para causar un daño intencionado por resentimiento.

En relación con esto último, hay que resaltar que pueden ser muchos los factores desestabilizadores. A título de ejemplo se puede mencionar el nepotismo, pues la contratación o la promoción de amigos y familiares, incluso de personas no válidas, se debiera cuestionar, ya que la dirección debe velar por un uso correcto de los medios de la organización, tanto materiales como personales, para lograr las metas propuestas de una forma eficaz y eficiente.

Cuando las personas contratadas o promocionadas no son las idóneas, se producen, al menos, dos efectos negativos: uno relacionado con la actividad de la empresa, que lógicamente se resiente cuando estas personas asumen determinados puestos, ya que se obtienen unos resultados menores que otros más capaces proporcionarían. El otro efecto pernicioso consiste en el mal ejemplo para el resto del personal de la empresa, desmotivando a empleados y propiciando el abandono de personas capaces y vitales para el negocio, que podrían optar por pasarse a la competencia.

En relación con los posibles móviles de los fraudes internos, la empresa debe tener presente que, aunque el lucro personal sea el principal desencadenante de la mayoría de los casos, también se pueden realizar actos indebidos por parte de empleados y directivos por otras motivaciones, destacando: daños intencionados de trabajadores desmotivados o descontentos, pretender buscar una determinada notoriedad, especialmente en el área informática, o, incluso, por venganza en casos de despido.

Por los motivos indicados, cualquier empresa debe tener en cuenta los posibles comportamientos y motivaciones de sus empleados, lo que unido a una política de personal adecuada, especialmente en temas tan importantes como contratación, promoción y remuneración, permitirá establecer el primer eslabón en la lucha contra las actuaciones indebidas.

ERRADICAR LA CORRUPCIÓN

La palabra corrupción está de moda; sin embargo, Alejandro Nieto matiza que "corrupción ha debido de haber siempre en España a juzgar por los testimonios de los críticos de todas las épocas, y lo único realmente nuevo de hoy es cabalmente la palabra, dado que antes se empleaba usualmente el término de inmoralidad" (3).

Además, manifiesta que las primeras medidas para combatir la corrupción habría que buscarlas en la propia sociedad ya que "la conciencia social, degenerada, tolera estas prácticas y el funcionario corrompido no es rechazado por el grupo social, antes al contrario, es envidiado por su éxito". Como solución final y esperanzadora expone que la lucha contra la corrupción "no es tan difícil como puede parecer si se da la doble condición de la represión social y la decidida intención de combatir la corrupción por parte de los superiores".

Aunque sus reflexiones están dentro del contexto de la Administración Pública, se pueden aplicar también a empleados o empresarios, ya que algunos han sido ensalzados por los medios de comunicación o han recibido premios o condecoraciones momentos antes de su inculpación o procesamiento por fraude o corrupción.

Rafael Escolá (8) señala que cuando en un segundo nivel de una empresa (por ejemplo en un jefe de compras) hay corrupción, por lo menos en parte, la responsabilidad recae sobre personas del primer nivel. Cuando no se organizan inspecciones, intervenciones o auditorías, se pone a algunas personas en la tentación de corromperse, aportando que el control es más útil por lo que evita que por lo que descubre.

La prevención y descubrimiento de los fraudes por corrupción en la empresa deben corresponder a los mecanismos de carácter general establecidos en la misma; sin embargo, dado que la corrupción supone siempre ocultación, este último autor propugna para evitarla que, entre los valores de la cultura de la empresa, figure la claridad de actuación de todas las personas en sus puestos.

También indica que las empresas pueden influir de una forma general para evitar sobornos cuando sus dirigentes tienen ascendiente sobre los subordinados en el terreno de la claridad, sobriedad y rectitud, debiéndose actuar en los siguientes frentes para combatir la corrupción:

- 1) En los ambientes que la toleran, actuando en la opinión pública.
- 2) En los grupos sociales y económicos, promoviendo actitudes de rectitud en los comportamientos.
- 3) En los individuos, dentro del nivel ético personal.

La Comisión Treadway, sobre la información financiera fraudulenta en Estados Unidos, pone de manifiesto que "el entorno corporativo tiene una importancia capital en la prevención del fraude contable", pues "un entorno de gran laxitud o poco ético fomenta el riesgo de manipulación fraudulenta. Por ello ha de asegurarse el clima adecuado, empezando por la alta dirección y proyectándose este espíritu hacia los niveles inferiores de la empresa" (9).

González Malaxecheverría (10) parte de la premisa que no existe empresa u organización en la que se pueda prevenir o descubrir un fraude cuando se fragua en la alta dirección. Ante este problema, los poderes públicos podrían actuar ante la corrupción en dos frentes. El primero, mediante las disposiciones legales de carácter general que establecen un marco sancionador como elemento preventivo y represivo para evitarla de una forma global. Sin embargo, precisa al respecto que "la represión puede actuar de elemento disuasorio, según sea el monto y la duración de la pena. Pero no elimina el origen del delito, sea fraude o soborno, cuando existe la voluntad de decisión de cometerlo".

Como segunda cuestión, habría que destacar del legislador la imposición a las empresas de "mantener un aceptable control interno a nivel institucional, como uno de los elementos destinados a prevenir la comisión de sobornos y otros actos corruptos". Ante esto, matiza que

los controles internos solo proporcionan una "seguridad relativa o razonable", produciéndose en consecuencia un coladero por el que pasan "miles de estafas, sobornos, fraudes y otros hechos delictivos".

Concluye este último autor, que para combatir la corrupción en las empresas, además de los sistemas internos de prevención, es necesario contar con un "mecanismo de represión legal" eficaz a dos niveles: con una legislación apropiada y con un sistema judicial eficiente.

ADMINISTRACIÓN DILIGENTE

La ley de Sociedades Anónimas determina que los administradores deberán desempeñar el cargo con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal.

Estas ideas pueden trasladarse a cualquier organización, siendo, en consecuencia, la *diligencia* y la *lealtad* los deberes generales de los administradores en cualquier compañía. Mediante la primera, se intenta evitar que gestionen negligentemente sus empresas, dedicando más tiempo y atención a sus intereses personales, y con el deber de lealtad se persigue que no obtengan beneficios particulares a expensas de la sociedad.

Para determinadas actividades se pueden concretar otros requisitos, como en la creación de entidades de crédito, al exigirse que los administradores deben tener honorabilidad comercial y profesional, con conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones.

R. Termes (11), refiriéndose a los gestores de las entidades financieras, precisa que éstos no disponen del dinero de la compañía como si fuera propio, por lo que deben administrarlo de acuerdo con los intereses de los depositantes, en primer lugar, y de los accionistas, en segundo lugar. Lógicamente, esta filosofía se debe extender a los directivos de todo tipo de empresas, con el sentido de que su misión en las mismas es desempeñar el cargo para el que han sido nombrados éticamente y no utilizar su puesto o los bienes de la compañía en su provecho personal.

En los medios de comunicación se resalta con frecuencia las cualidades que debieran tener los directivos, como integridad, competencia, comportamiento ético o credibilidad. Si los gestores reuniesen estas cualidades, sería fácil que se alcanzase una administración diligente y eficaz en las empresas, no debiéndose producir, en consecuencia, actuaciones indebidas.

Sin embargo, el fraude en la gestión empresarial es un hecho demasiado frecuente en nuestra sociedad. Lafuente (12) lo define como aquél que es "realizado por personas con capacidad para tomar decisiones trascendentales en las empresas, desempeñando cargos con poder de decisión y que ostentan mando y firma para comprar y vender". Estos directivos son "personas facultadas para hacer y deshacer y sometidas a exiguos e insuficientes controles en base a la confianza que su cargo merece".

Este tipo de personas, amparándose en sus puestos, pueden realizar una serie de actos con la meta de obtener dinero y prestigio sin importarles la empresa, que es a la postre quien soporta el daño. Aunque se disfrazan estas actuaciones con expresiones tales como ingeniería financiera, audaz gestión empresarial, economía especulativa, etc., este autor matiza que "este proceder no es gestión, es fraude".

También señala que este tipo de fraude es inalcanzable para los controles internos de las empresas, ya que como prueba de ello los casos que "han llegado a la opinión pública han sido por causas ajenas al control interno y más próximas a la política, espionaje o al sensacionalismo". Propone como la "única forma de luchar contra, el hasta ahora impune, fraude de gestión" las auditorías específicas contratadas a tal efecto por los accionistas o los empleados.

En resumen, con una administración diligente y leal no se deberían producir conductas indebidas de los gestores en sus empresas tendentes a un provecho personal o a "amiguismos" sin importarles los posibles daños que pueden ocasionar en sus compañías. Ahora bien, cuando

falla la ética en las personas hay que recurrir a medios objetivos para tratar de evitar este tipo de comportamientos tan perjudicial para las organizaciones.

Los controles internos, apropiados y específicos para evitar el fraude interno en general cometidos por los empleados, pueden no ser eficaces para luchar contra los actos indebidos de los administradores, porque al estar implantados por la gerencia, ésta puede obviar el establecimiento de determinadas medidas y procedimientos con el objetivo de facilitar sus planes.

Además, aunque se descubra el fraude, la dirección puede silenciarlo, como en el caso de la auditoría interna cuando el informe correspondiente llega a la dirección. También, desde su posición dominante en la empresa, los directivos pueden ordenar encubrir actuaciones indebidas para que pasen desapercibidas.

Por estas razones, los controles externos podrían ser los más específicos y eficaces para luchar contra este tipo de fraudes, ya que los auditores externos y los inspectores de las autoridades supervisoras son independientes de la empresa y con la misión clara de poner de manifiesto este tipo de actuaciones indebidas en caso de ser descubiertas.

CÓDIGOS DE CONDUCTA

Las disposiciones de carácter laboral delimitan deberes y obligaciones de los trabajadores; no obstante, existen también acciones que no están prohibidas por ninguna norma, pero que están fuera de los límites morales admitidos. Al igual que muchos individuos se imponen unas reglas personales de actuación profesional, las empresas pueden establecer un código de conducta a seguir por sus empleados con el comportamiento que se desea que tengan.

El Informe Cadbury aporta la reflexión de que “es importante que todos los empleados sepan qué normas de conducta se espera que observen”. Igualmente, considera como una buena práctica que los órganos de gobierno de las empresas “redacten códigos deontológicos o declaraciones de procedimientos empresariales”, estimando conveniente la divulgación de los mismos, “tanto interna como externamente” (13).

La finalidad de los códigos de conducta es clara y así lo piensan la mayoría de los directivos que los han implantado en sus empresas; sin embargo, algún profesional opina que el funcionamiento ético de las entidades no puede confiarse a la imposición de códigos de conducta éticos basados en la opinión de la mayoría o en la cultura imperante en cada lugar y momento. Precizando que la única manera que las empresas sean éticas es que lo sean las personas que las integran (11).

Con independencia de los códigos internos, tendentes a un comportamiento adecuado de empleados y directivos en sus empresas, también existen una serie de códigos externos que imponen deberes éticos que rebasan los ámbitos de las propias organizaciones o comprometen la actuación de las mismas a nivel institucional o sectorial.

En relación con esto último, se puede deducir que, cuanto más estén definidas pautas de conducta empresarial, menor puede ser la probabilidad de que directivos y empleados puedan utilizar la operativa de sus organizaciones para realizar actos fraudulentos o indebidos.

Los códigos pueden ser eficaces en la lucha contra los actos deshonestos en la medida que, al estar impuestos obligatoriamente, sus incumplimientos generan sanciones, disciplinarias en los internos y de carácter administrativo, en los externos.

Resulta evidente que la voluntariedad de algunos códigos éticos ha dificultado que se cumplan sus objetivos, resultando en la práctica “declaraciones de buenas intenciones” (14).

En este sentido, es de destacar en nuestro país a las reglas para un buen gobierno de las sociedades, Código de Olivencia, pues, aunque haya supuesto un importante impulso en el campo del gobierno corporativo de las empresas, al cabo de dos años de su implantación son

pocas las que han aceptado voluntariamente sus normas y sólo la mitad de las sociedades que cotizan en Bolsa lo han incorporado, resaltándose también incumplimientos de sus recomendaciones o su asunción tramposa.

ASPECTOS NORMATIVOS Y DISCIPLINARIOS

Conceptuar legalmente la mayoría de los actos expuestos es muy difícil, a pesar de ser claramente indebidos o deshonestos, lo que dificulta su posible castigo.

Los trabajadores en cualquier empresa se desenvuelven dentro de los márgenes establecidos en la normativa laboral que les afecta (Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos de la compañía o del sector y reglamentos internos de trabajo); por lo tanto cualquier transgresión debidamente tipificada tiene reglada su sanción.

En el plano externo a las organizaciones, hay que destacar las disposiciones penales, con las que, además de poder sancionarse los fraudes considerados tradicionales, como el robo, el hurto o la apropiación indebida, se ha instrumentado una posibilidad para luchar contra determinadas actuaciones irregulares, como la administración desleal, el abuso de información privilegiada o el delito contable.

Como han señalado medios de comunicación, en nuestro país tradicionalmente se ha afirmado "mucho fraude y poca cárcel", debido a que muchos de los delitos económicos de gran repercusión acaecidos desde los años setenta, especialmente los relativos a la crisis bancarias, no han tenido un justo castigo para los culpables ante la opinión pública.

Además, también se pone de manifiesto que, mientras ingresan en prisión personas con delitos mínimos, presuntos delincuentes de cuello blanco se pasean por nuestras calles, sacan pecho, imparten doctrinas y continúan actuando como si nada ocurriese.

Esta tendencia se puede estar rompiendo y, aunque haya casos ante la opinión pública en los que aparentemente se está burlando la acción judicial, parece que la reforma del Código Penal y nuevas normas han permitido un mejor tratamiento contra el fraude de cuello blanco y tratar nuevos fraudes, como los informáticos, por ejemplo.

No obstante, en ocasiones, también los medios de comunicación resaltan las dificultades existentes en nuestro país para perseguir los delitos económicos, por escasez de medios materiales o por falta de jurisprudencia, sobre todo en relación con los delitos societarios.

La posibilidad de llevar a los delincuentes a juicio podría hacer pensar que es una medida de prevención en relación con los numerosos actos indebidos que se pueden producir en las empresas. Sin embargo, un estudio ha demostrado que cuando las pérdidas por fraudes de unos trescientos bancos en los EE.UU. fueron comparadas con la política de enjuiciar o no, no había diferencia entre la cantidad de fraudes en los bancos que llevaron a los criminales a juicio, y los que solamente despidieron a los culpables. Esto pone de manifiesto que una posición más agresiva no dio mejores resultados (15).

Lo que realmente se tiene que tener en cuenta es que "en caso de detectarse algún fraude, por ningún motivo mantenerlo impune, ya que eso sería tanto como anunciar ante los demás empleados que la empresa está dispuesta a tolerar fraudes" (16).

En este sentido, en el Informe COSO se cita como una de las situaciones que pueden resultar tentadoras e, incluso, incitar a los empleados a realizar actos desleales las "sanciones por comportamientos indebidos insignificantes o que no se hacen públicas", matizando además que por estos motivos "pierden su valor disuasorio" (7).

CONCLUSIONES

Con independencia de los fraudes internos tradicionales, en las empresas se producen también otros muchos comportamientos no deseables, que, generalmente, no se suelen considerar a pesar de los daños que causan.

En líneas generales, se puede afirmar que son los controles internos implantados en la propia empresa con esta finalidad, en principio, los más adecuados y específicos para combatir los actos indebidos desde siempre. Pues, aunque hayan evolucionado paralelamente con las organizaciones y sus cometidos se hayan ampliado, no por el paso del tiempo han dejado de ocuparse de limitar el riesgo de errores y fraudes en los negocios.

Para combatir determinados comportamientos deshonestos, como los descritos en este trabajo, es necesario que exista previamente una voluntad de luchar contra este tipo de actos. Después, las medidas son claras y la mayoría de ellas las podríamos encontrar en los controles internos de carácter general implantados en las empresas.

Sin embargo, aunque estén reforzados con medidas complementarias, pueden presentar posturas poco eficaces dada la naturaleza de los actos deshonestos. Por este motivo, se tienen que tener en cuenta una serie de consideraciones que refuercen los controles internos, como un departamento de auditoría interna fuerte, que la empresa desarrolle una política de personal adecuada para evitar empleados desmotivados o descontentos, erradicar la corrupción en todos los niveles de la empresa, perseguir una administración diligente, códigos de conducta específicos y obligatorios y tener en cuenta los aspectos normativos y disciplinarios para sancionar adecuadamente todo tipo de conductas desleales.

Se debe ser consciente que los actos deshonestos cometidos en las empresas son consecuencia de la falta de ética en las personas, con independencia de posibles deficiencias en los controles internos. Además, determinadas actuaciones indebidas se ven potenciadas por su tolerancia social y la falta de concienciación del problema, desembocando en la carencia de medidas específicas en las propias organizaciones y de tipificación legal de determinados hechos o su remedio tardío.

La reflexión final a tener en cuenta es que “ *la ética no se puede positivizar*”.

Bibliografía-Referencias

- (1) Argandoña, A., “Los problemas éticos de la información privilegiada” en “Ética, mercado y negocios”, pág. 118, II Coloquio de ética empresarial y económica, EUNSA, Pamplona, 1994.
- (2) Nieto de Alba, U., “Economía, corrupción y ética”, pág. 45, Conferencia en la Facultad de CC. EE., Somosaguas, 5 de mayo, 1993.
- (3) Nieto, U., “La organización del desgobierno”, pp. 119-123, Ariel, Barcelona, 1990.
- (4) Almela Díez, B., “Control y auditoría internos de la empresa,” pág. 77, Consejo General de Colegios de Economistas, 1988.
- (5) Fernández-Sanguino, J., “El fraude interno en la empresa: especial referencia a las entidades de crédito”, Tesis Doctoral, UNED, Madrid, mayo, 2000.
- (6) “Función, posición y responsabilidad civil del auditor legal en la Unión Europea”, apartados 1.1 y 3.22, Libro verde, 96/C 321/01, Comunidad Económica Europea, 1996.
- (7) Coopers & Lybrand, “Los nuevos conceptos del control interno” (Informe COSO), pág. 30, Ed. Díaz de Santos, 1997.
- (8) Escolá, R., “La corrupción y el mundo empresarial” en “Ética, mercado y negocios”, pp. 152-154, II Coloquio de ética empresarial y económica, EUNSA, Pamplona, 1994.
- (9) Monterrey Mayoral, J., “El informe de la Comisión Treadway sobre la información financiera fraudulenta en Estados Unidos”, pág. 511, *Técnica Contable*, noviembre, 1988.

- (10) González Malaxecheverría, A., “El fraude y la corrupción. Actuación del auditor interno moderno”, *Revista de Auditoría Interna*, nº 45, pp. 18-23, segundo trimestre de 1996.
- (11) Termes, R., “La ética en la gestión de las instituciones financieras”, pp. 5, 6 y 10, Universidad de Navarra, Pamplona, 1995.
- (12) Lafuente, J. J., “El fraude interno en la empresa y su prevención”, *Revista de Auditoría Interna*, nº 45, pág. 9, abril-junio, 1996.
- (13) “Informe Cadbury”, BOICAC, nº 18, apartado 4.29.
- (14) Blasco Lang, J.J. “Consejeros independientes y auditores en el Informe Olivencia”. *Partida Doble*, núm. 100, mayo 1999, pág 37.
- (15) Vick, Anthony F., “Seis mitos comunes sobre los fraudes”, *Suma* (Boletín informativo sobre contabilidad y auditoría para la América Hispana), pág. 5, septiembre, 1995.
- (16) Carstens, G., “El control interno y el fraude”, *Pista de Auditoría* (Boletín del Instituto de Auditores Internos), pp. 1-4 , julio-agosto, 1994.