



El ladrón en casa Trabajadores desleales

PEDRO MARÍA FERNÁNDEZ BARBADILLO

EL principal enemigo de muchas empresas no es un competidor o un exportador chino que revienta los precios, sino alguien de la propia plantilla. Los empleados descontentos o avariciosos pueden causar enormes perjuicios, y no se trata sólo de robos de material cometidos en grandes almacenes o cadenas, sino del ‘vaciado’ de sus activos más preciados.

SUELE ser un argumento habitual en las películas de ladrones –subgénero cinematográfico que se ha recuperado en estos años– que el acceso al botín o a parte de la información imprescindible para dar el golpe la aporte un empleado desleal. La traición de los trabajadores a sus patrones no es una conducta sorprendente, sino más habitual de lo que se cree.

Los propietarios de una pequeña revista descubrieron por casualidad que su comercial cobraba por su cuenta anuncios que en la oficina hacía pasar por cortesías o como campañas especiales. Además, para dificultar su descubrimiento desviaba las facturas y las comunicaciones a otro despacho. Parte del importe de los anuncios que hacía publicar gratis en la revista para la que trabajaba los cobraba en especie (ordenador portátil, teléfonos móviles, ropa). Descubierto el traidor, sus patronos buscaron prue-

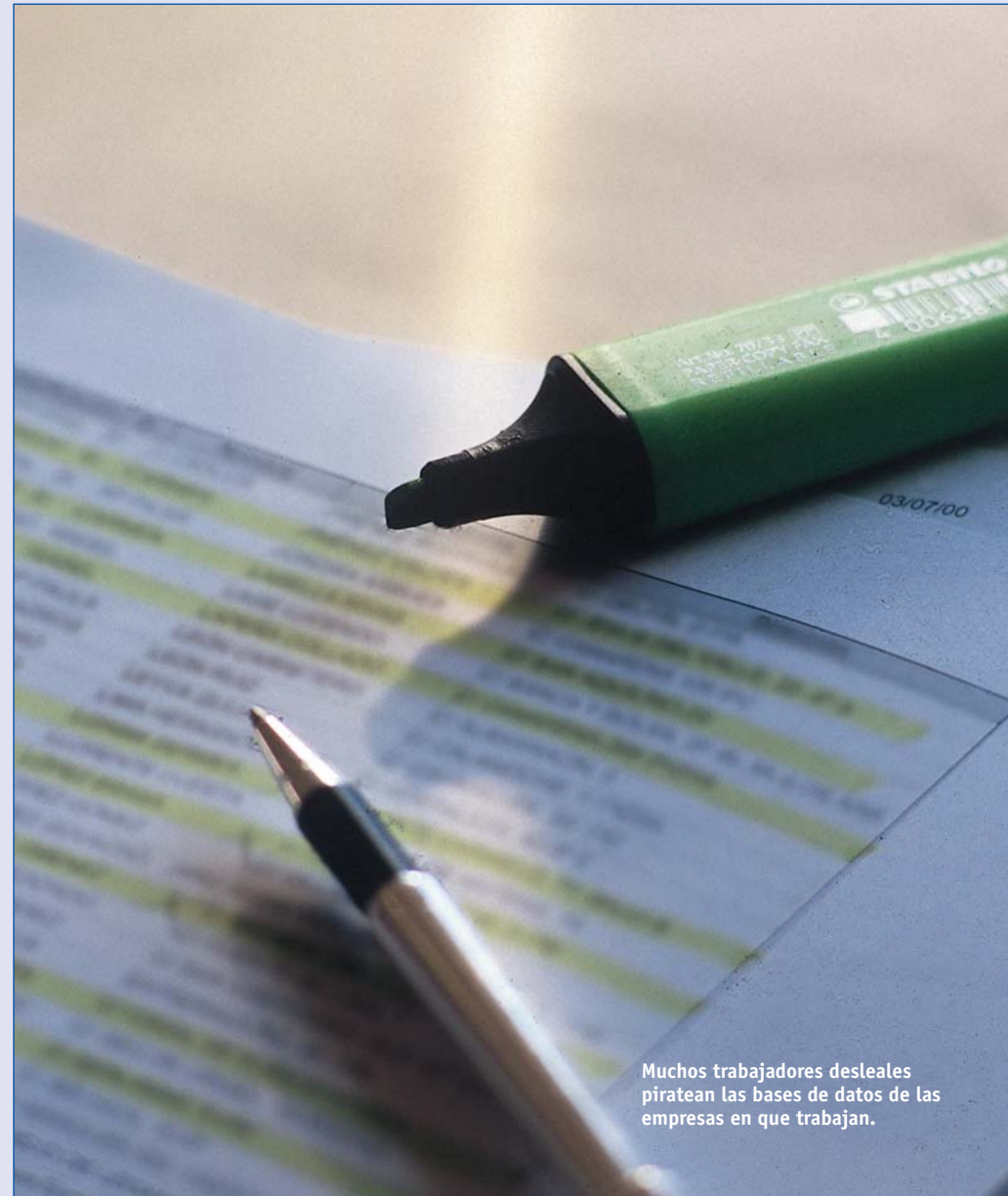
bas contra él mediante un detective privado y una vez acorralado le ofrecieron un acuerdo: renunciar voluntariamente a su contrato y a todos los derechos sociales que hubiera generado y devolver una cantidad a la empresa. En caso contrario, el empleado se enfrentaría a una querrela penal y, también, a una campaña de desprestigio en su ámbito profesional, de modo que nadie confiase en él. Por supuesto, el ladrón de guante blanco cedió, pagó lo que se le exigía y se marchó. A nadie le interesaba un escándalo.

EXCESO DE CONFIANZA

Una secretaria británica se apoderó de varias decenas de miles de libras esterlinas de la cuenta de su jefa. Ésta tenía una absoluta dependencia de su subordinada, hasta el punto de que le llegó a llamar desde el extranjero para que le solucionase el mal funcionamiento del aire acondicionado

de la habitación de su hotel en vez de llamar ella a conserjería. La jefa autorizó la firma de la secretaria en su cuenta corriente para ahorrarse engorros; la empleada aprovechó la excesiva confianza de su superior para vengarse y llevarse un dinero que al final tuvo que devolver.

En muchos grandes bufetes es práctica común que los juniors permanezcan unos pocos años,



Muchos trabajadores desleales piratean las bases de datos de las empresas en que trabajan.

hasta que no aguantan la exigencia de trabajo, y se vayan. Cuando lo hacen o se llevan a algunos clientes del bufete o son contratados por uno de éstos.

Los anteriores son casos reales y demuestran el deterioro de las relaciones laborales: cómo la gente arriesga su prestigio, su patrimonio y hasta su libertad por un poco más de dinero. Cabe preguntarse qué ambiente laboral existe



El despacho Landwell ha estudiado unos 400 casos de empleados que robaron bienes de la empresa, como patentes, hardware y archivos

1.500 millones de euros en robos

EL valor de los pequeños robos y hurtos en los grandes almacenes, hipermercados y supermercados se calcula en unos 1.500 millones de euros al año, casi el 1 por ciento de la facturación del sector. De acuerdo con un estudio de la escuela de negocios IESE, presentado en agosto de 2004, los empleados de las empresas –robo interno– son responsables de un 44 por ciento de la cantidad; las personas ajenas –robo externo– de un 28 por ciento; y los errores administrativos –fallos en la gestión o en los precios y deterioro de los productos– de un 28 por ciento.

Los productos más deseados en España por los ladrones son los cosméticos, licores, conservas, pilas, máquinas de afeitar y chocolates. Sin embargo en Europa son el tabaco –mucho más caro que en España–, los vídeos y los CD. En Estados Unidos los bienes escogidos son los perfumes, las joyas, los artículos para niños y los regalos.

en muchas empresas cuyos directivos no saben crear lealtad entre los empleados. Parece que esa máxima del área de los recursos humanos de “en esta organización lo más valioso son los empleados” no es siempre verdad.

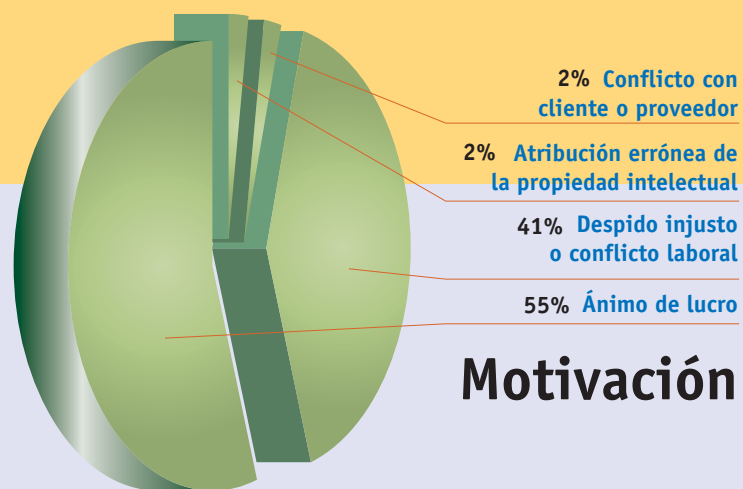
NUEVAS TECNOLOGÍAS

El despacho de abogados Landwell, vinculado a la consultora PriceWaterhouseCoopers ha estudiado 393 casos ocurridos entre 2001 y 2003 y que tienen en común el uso de las nuevas tecnologías por parte de los empleados desleales, lo que hace más sencilla tanto el apoderamiento de la propiedad de la empresa (patentes, hardware, software, diseños, archivos, etcétera) como su transporte. Las conductas están tipificadas por el Código Penal y la Ley de Compe-

tencia Desleal y pueden acarrear penas de cárcel.

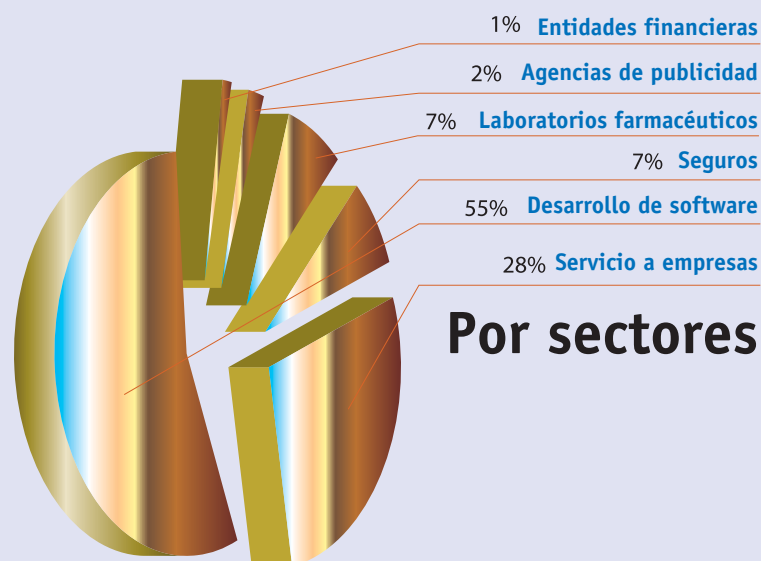
Las infracciones más extendidas entre las analizadas son el intercambio de obras de terceros en redes P2P (31%), la explotación de una empresa de nueva creación con propiedad intelectual o industrial de la anterior (22%) y las amenazas, las injurias y las calumnias (21%). En el 95% de los casos, las motivaciones son las habituales: el ánimo de lucro y el despido o la postergación en la empresa.

Según el informe, el usuario genérico de la red informática corporativa es el primer infractor (36%), lo que se debe a que se incluyen en estas infracciones el intercambio de ficheros (música, vídeos) a través de P2P, que afecta a todos los miembros de las empresas, desde los más altos a los más



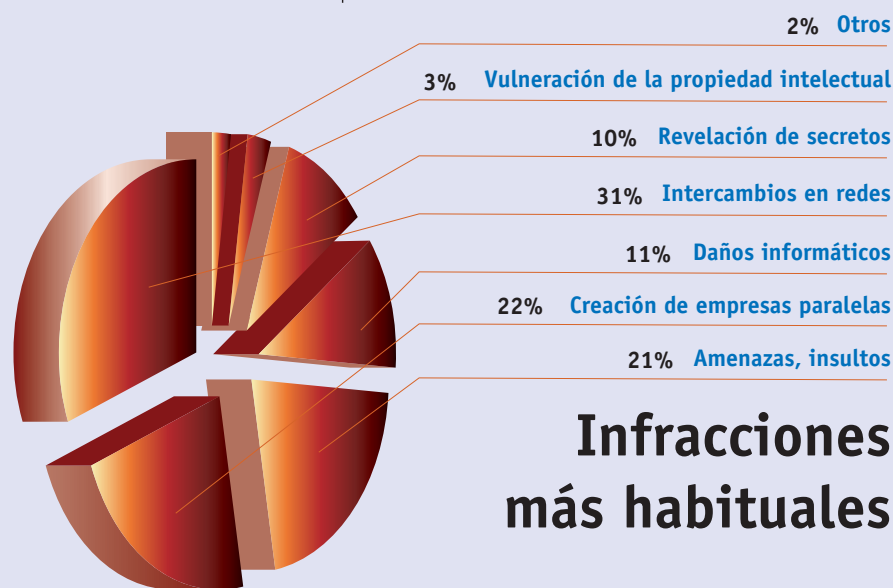
Fuente: Price Waterhouse Coopers

Motivación



Fuente: Price Waterhouse Coopers

Por sectores



Fuente: Price Waterhouse Coopers

Infracciones más habituales

En el 74 por ciento de los casos la empresa y el empleado llegan a un acuerdo, que suele incluir la devolución de lo sustraído y la marcha del trabajador

bajos; aunque la conducta sea particular la empresa puede acabar siendo condenada por no haberla impedido. Sigue la categoría de analista o programador (31%), puesto que nos referimos a nuevas tecnologías; los representantes de los trabajadores (12%), los administradores de sistemas (9%); los responsables de mantenimiento (4%); los comerciales (4%); y los socios de la empresa (2%).

Ante estas infracciones –algunas delitos–, las empresas, por lo general, prefieren solucionar el asunto sin recurrir a los tribunales. En el 74 por ciento de los casos la empresa y el empleado llegan a un acuerdo, que puede incluir la devolución de lo sustraído y la marcha del trabajador. Sólo en el 26 por ciento de los casos éstos acaban en tribunales, y en parte porque, como explica el informe, hay un seguro que para desembolsar la cantidad prometida exige una denuncia en firme.

El 81 por ciento de las deslealtades analizadas causó daños por importe inferior a 60.000 euros, mientras que en el 16 por ciento los perjuicios oscilaron entre los 60.000 y los 300.000 euros y en el 3 por ciento superaron esta última cantidad. Sin embargo, no se puede decir que estas conductas se denuncien en función de la cantidad. Hay empresas con un prestigio que deben mantener (bancos, cajas, aseguradoras) y que prefieren cargar una pérdida de cientos de miles de euros en su balance a airear que sus empleados son infieles y pueden vaciar las cuentas de los clientes.

Y es que la confianza es la base de la economía: clientes, proveedores y empleados. ■



Javier Ribas

Un competidor dentro de la empresa



Las relaciones que se originan en el seno de una empresa tienden a generar un círculo de confianza que se rompe cuando alguna de las partes infringe las reglas del juego y vulnera el principio de buena fe que debe regir en dichas relaciones.

Cuando ese incumplimiento proviene del trabajador es probable que una de las motivaciones más importantes sea el ánimo de lucro y que la deslealtad consista en el desarrollo de una actividad que resulte concurrente con la de la empresa. Es lo que habitualmente se denomina un negocio paralelo, ya que el empleado no sólo no abandona su relación con la empresa, sino que es posible que se aproveche de sus recursos y clientes.

Este tipo de infracciones acostumbran a producirse en empresas de servicios, ya que los fraudes en sectores industriales son mucho más fáciles de detectar. En un caso reciente la compañía afectada era una agencia publicitaria en la que uno de los creativos había creado una empresa virtual, cuya única infraestructura era una carpeta oculta en el ordenador del trabajador. En ella tenía cinco subcarpetas, que correspondían a los clientes que habían contratado sus servicios, y a los que atendía desde la propia compañía. La agencia tardó varios meses en descubrir la situación, y fue gracias al contable de unos de los clientes, extrañado por las facturas que recibía del trabajador desleal.

Las empresas invierten poco en la prevención de este tipo de actos de deslealtad. La inercia del día a día y la confianza en que nunca pasa nada contribuyen a que persista un sentimiento generalizado de tranquilidad. El Reglamento de Seguridad de la LOPD sentó un precedente, al obligar a establecer un importante elenco de medidas preventivas. Éstas tenían como objetivo la protección de los datos

de carácter personal, pero al mismo tiempo permitían proteger los activos inmateriales de la empresa que se hallasen en el mismo sistema informático en forma de ficheros de texto, hojas de cálculo y bases de datos. Sin embargo, pocas empresas disponen de una política de seguridad diseñada desde la Dirección General y alineada con los objetivos estratégicos de la empresa. El efecto disuasorio de unas normas internas que regulen y sancionen un uso inapropiado de los sistemas informáticos corporativos, unido a un programa de formación continuada, ayudan a sensibilizar al usuario sobre la gravedad de las acciones y omisiones que comprometen la seguridad del sistema.

Resulta realmente paradójico que nos preocupemos de eventuales amenazas externas cuando el riesgo proviene, en la mayoría de los casos, del interior de ese círculo de confianza del que hablaba al principio. Tal vez el riesgo de una conducta contraria a la buena fe por parte de un trabajador tiene su origen en la continuada constatación de que no existen medidas de seguridad ni controles que impidan actuar contra los intereses de la empresa. El avance de las nuevas tecnologías, con la introducción de soportes de información miniaturizados y de redes inalámbricas en los entornos empresariales está aumentando ese riesgo. Las compañías que no evolucionan en la misma

medida en su capacidad de prevenir y detectar infracciones contribuyen a aumentar el nivel de riesgo dentro e incluso fuera de sus sistemas informáticos. Tal vez por ello el Consejo de la UE publicó, en febrero de 2005, una Decisión Marco que obliga a los Estados miembros a modificar sus códigos penales con el fin de dar cabida a un nuevo delito, que consistirá en no haber establecido suficientes medidas de seguridad en un sistema informático corporativo, si ello ha permitido a alguno de sus usuarios realizar un delito informático que perjudique a terceros.

Javier Ribas, es socio de Landwell-PwC.

[..]
Pocas empresas disponen de una política de seguridad diseñada desde la Dirección General y alineada con los objetivos estratégicos de la compañía
[..]