

Manos limpias en la empresa

Autor: Antonio Argandoña

Fuente: IESE -Insight, Marzo, 2004

Los escándalos de corrupción privada son más abundantes de lo que parecen y, a menudo, únicamente salen a la luz cuando existen terceros intereses o cuando afectan a gente no implicada directamente en el escándalo. Los casos de quiebras repentinas de negocios, cuyos socios no los descubren hasta que los medios de comunicación dan cuenta de ello son un buen ejemplo. El documento de investigación " La corrupción en el sector privado " de Antonio Argandoña, profesor del IESE, se ocupa de estudiar en qué circunstancias se pueden producir corrupciones y qué medidas deben adoptar las empresas para evitarlas o para volverlas a su favor, aprovechándolas como un aprendizaje hacia futuribles casos similares.

Según explica Argandoña, "la corrupción privada se da cuando un directivo o empleado tiene un poder o influencia en el ejercicio de una función, tarea o responsabilidad dentro de una organización o empresa privada, lo que le confiere una discrecionalidad en su actuación que le permite actuar (...) con daño directo o indirecto para la empresa y en beneficio propio o de otra persona, empresa o entidad". En sentido amplio, existen variados tipos de corrupción: regalos ilícitos, conflictos de intereses, información privilegiada, nepotismo y favoritismo, uso ilegítimo o venta de información confidencial...; y la forma de pago puede ser también diversa, desde recibir dinero en metálico o en especie, hasta la promesa de obtener un favor a cambio.

Aunque muchas veces la corrupción parece evidente, Argandoña señala que pueden existir conflictos a la hora de determinar lo que es corrupción y lo que es, por ejemplo, un regalo de empresa perfectamente lícito. Además, cabe señalar la dimensión ética de la corrupción privada: lo que define el problema ético es que se produce una situación de desventaja o de injusticia hacia la propia empresa o entidad, hacia terceros (competidores cuya oferta, a pesar de ser mejor, no es aceptada), o hacia la sociedad. Cabe entonces dilucidar éticamente qué es y qué no es una situación corrupta, y es aquí donde incide con más énfasis el texto de Argandoña.

El autor establece cinco criterios básicos:

- 1) un directivo o empleado no puede solicitar o exigir una extorsión porque le compromete a llevar a cabo una acción inmoral;
- 2) no se puede aceptar un soborno por la misma razón;
- 3) no se puede ofrecer un soborno, porque induce a la otra parte a cometer un acto no ético;
- 4) no se puede aceptar una extorsión para obtener algo a lo que no se tiene derecho.

El último criterio es más conflictivo, pues explica que "en determinados casos se puede aceptar una extorsión (soportar una injusticia) para obtener algo a lo que se tiene derecho", aunque, en palabras de Argandoña, "cuando una empresa 'no tiene otro remedio' que acceder a una extorsión, debió cometer algún error en el pasado cuyas consecuencias paga ahora". En cualquier caso, en esta última situación hay que atender a una serie de reglas, entre las que se encuentran, por ejemplo, el buscar alternativas para solucionar el problema sin incurrir en delito; procurar evitar dañar injustamente a terceros y poner medios para evitar que situaciones así vuelvan a repetirse.

evitar dañar injustamente a terceros y poner medios para evitar que situaciones así vuelvan a repetirse. Maneras de evitar la corrupción hay varias, sustentadas en el marco de la ley criminal, civil o bien, atendiendo a la autorregulación, como recomienda Argandoña, porque "evita la judicialización de las relaciones comerciales y los elevados costes de las acciones legales". Sin embargo, está claro que la mejor manera de evitar la corrupción es previendo posibles situaciones. Por ejemplo, elaborando declaraciones basadas en un código de conducta que todos los empleados conozcan; definir las responsabilidades, para saber a quién pedir cuentas a la hora de un posible caso; definir qué regalos/donaciones/pagos se aceptarán y en función de qué y cuáles no; limitar el desarrollo de negocios o gestiones por parte de directivos o empleados fuera de la empresa que puedan suponer una competencia y crear un ombudsman que garantice que las posibles denuncias serán esclarecidas.