

El factor confianza y la lógica del control en la empresa: algunas reflexiones ético-jurídicas a propósito de las estrategias de prevención del delito de los trabajadores

José Ramón Agustina Sanllehí*

Recibido: 13 de marzo de 2009 - Aceptado: 5 de junio de 2009

En el marco de la criminalidad en el interior de la empresa se originan ciertos deberes de vigilancia y control del empresario, respecto de aquellos delitos que llegan a cometerse en su esfera de organización, en virtud de los cuales pueden llegar a imputársele distintos grados de responsabilidad por el hecho ajeno. Junto a ello, se erigen también determinados límites que derivan del debido respeto a la privacidad del trabajador. Así, con base en tales límites, la implementación de estrategias de prevención y control debe realizarse conforme a ciertos principios que logren un equilibrio entre los intereses contrapuestos, sin que puedan desarrollarse medidas de injerencia de forma ilimitada. El presente artículo se propone analizar los problemas apuntados tratando de establecer ciertos fundamentos ético-jurídicos que subyacen en este ámbito, aportando desde un enfoque personalista-comunitarista algunos principios materiales que orienten la práctica empresarial.

Palabras clave: Ética Empresarial, Vigilancia y Control de los trabajadores, Video-vigilancia, Derecho a la intimidad del trabajador, Confianza versus control, Prevención del delito en la empresa, Personalismo, Comunitarismo.

In the framework of criminality in a company, certain duties of surveillance and control by the employer can be identified to attribute different kinds and degrees of liability to him/her for those crimes committed by others within the organization. On the contrary, some limits also arise from the duty to respect an employee's privacy. As a result, the implementation of prevention and control strategies must be put into practice respecting

* José Ramón Agustina Sanllehí es profesor de Derecho Penal y Criminología en la Universidad Internacional de Cataluña y subdirector del Centro de Estudios Sociales Avanzados (CESA) (jragustina@uic.es).

14 *certain principles in order to balance conflicting interests, so that no strategy can be applied without regard for these boundaries. This paper focuses on the ethics and legal foundation in that field, providing from personalism and communitarism some certain principles in order to orientate practises in a company environment.*

Keywords: *Business Ethics, Surveillance and Control over Employees, CCTV; Right to Privacy at Workplace, Trust versus Control, Crime Prevention in a Company, Personalism, Communitarianism.*

I. Introducción: la complejidad inherente a un problema interdisciplinar y el concepto de persona

En el presente trabajo se pretende abordar, desde una perspectiva interdisciplinar, el núcleo duro de algunos conflictos de intereses que subyacen en las relaciones interpersonales entre empresario y trabajadores, con ocasión del ejercicio del poder de control propio de las relaciones laborales. De modo particular, se analizarán desde la ética empresarial y la lógica jurídica ciertas cuestiones que se plantean en este ámbito, partiendo de la premisa de que ambas disciplinas comparten ciertos valores axiológicos fundamentales¹.

Conviene advertir desde el principio que nuestras reflexiones no tienen por objeto agotar las cuestiones planteadas. Nuestro discurso se limitará así a aportar desde una óptica principialista, apoyándose en razones procedentes de distintas disciplinas, un marco valorativo que pueda ser de utilidad para el análisis posterior. En este sentido, no se llegará a entrar en el análisis de normas jurídico-positivas, ni de políticas empresariales concretas².

¹ Véase, sobre este particular, la interesante aportación de Green, Stuart P. (2007), quien trata la cuestión de tales bases valorativas comunes al tratar de construir una “teoría moral de los delitos de cuello blanco”.

² A este respecto puede consultarse un desarrollo completo de las cuestiones planteadas en Agustina Sanllehí, J.R. (2009a), donde sí se tratan en profundidad los problemas de orden jurídico-positivo, en nuestro país y en derecho comparado. Para profundizar en el estudio de casos y conflictos entre prevención y seguridad en los que la privacidad y dignidad del trabajador tiene un papel relevante, véase Agustina Sanllehí, J.R. (2009b).

En cuanto a la metodología y modelo argumentativo de nuestro discurso, se ha procurado acudir indistintamente a una triple perspectiva de análisis. Partiendo del concepto de persona y del concepto de empresa como instituciones nucleares en torno a las cuales giran los distintos problemas que se tratan, se puede acudir –en uno u otro momento del discurso– a principios, funciones y consecuencias, tratando de aportar, conjuntamente, consideraciones válidas que se complementen unas a otras, aunque los principios ejercen cierta función de límite infranqueable. Es decir, se pretende fundamentar la toma de decisiones y la adopción de criterios valorativos en función de la consideración de postulados materiales principialistas, la aplicación de criterios lógico-sistemáticos –desde la perspectiva de un funcionalismo sistémico– y el análisis consecuencialista de corte utilitarista³.

En el centro de los problemas que se suscitan en la práctica empresarial emerge una cuestión antropológica básica, fundamental. La dignidad de la persona del trabajador, su privacidad, la confianza de la que merece ser depositaria, entra en colisión con los intereses de control y la lógica de maximización de beneficios que persigue la empresa. En tal contexto, ¿dónde se deben situar los límites ético-jurídicos que legitimen el necesario y adecuado control por parte del empresario? En definitiva, el objeto de nuestras reflexiones nos con-

3 En este sentido, las razones materiales de principio mencionadas tendrán en consideración, fundamentalmente, la dignidad de la persona, los derechos individuales y, especialmente, el derecho a la intimidad. Consideraciones que se refieren tanto a la persona del trabajador como a la del empresario. Las razones instrumentales o lógico-sistémicas centrarán su atención en la empresa como fin en sí mismo, como subsistema llamado a la eficacia y a la eficiencia, dentro del cual interactúan las personas. Las razones empíricas o de utilidad mirarán a las consecuencias, es decir, qué comporta en la realidad adoptar una u otra razón material de principio o un determinado criterio funcional: desde la productividad de la empresa, hasta el modo de resolver conflictos humanos, o la planificación de las políticas de prevención y control.

16 ducirá a plantear si la noción de bien común, aplicada al ámbito empresarial, puede justificar una redefinición de los contornos delimitadores de la privacidad del trabajador, sin llegar a menoscabar la necesaria confianza y el debido respeto a la dignidad de la persona.

La difícil pretensión de alcanzar una perspectiva verdaderamente interdisciplinar se encamina a tratar de situar el concepto de persona en el centro del debate. En el ámbito de la ética empresarial, podemos encontrar precedentes de una tal búsqueda de integración por medio de un enfoque humanista en los escritos de Mary Parker Follet, a través de un discurso pionero para su tiempo en el ámbito de la dirección de empresas. Así, en los años veinte, cuando las ideas mecanicistas de Taylor estaban teniendo gran éxito, Follet señalaba que “no podemos separar del todo el aspecto mecánico y el humano... Sin embargo, todos vemos cómo el estudio de las relaciones humanas y el estudio del modo de operar no van juntos”⁴. En su obra *Dynamic Administration*, publicada por primera vez en 1941, Follet apuntaba que, a su juicio, “deberíamos superar la compartimentación mental de que adolecemos ante los problemas que se plantean. Es decir, que a mi entender no hay problemas psicológicos, o éticos, o económicos. Lo que tenemos son problemas humanos y éstos revisiten aspectos que pueden ser psicológicos, éticos, o económicos”⁵.

El concepto de persona, en este contexto, está íntimamente relacionado con la visión desde la que se entiende la empresa. A este respecto, diversas ciencias sociales, particularmente la economía, el derecho, la sociología y la psicología, han prestado notable atención a la empresa como institución. Como es propio del método científico, tales disciplinas adoptan como punto de partida diversos modelos conceptuales de empresa como premisas o hipótesis de trabajo a partir de las cuales, posteriormente, se irán verificando su aplicabili-

⁴ Follett, M.P. (1971), p. 95.

⁵ Citada en Clutterbuck, D. y Crainer, S. (1991).

dad y su adecuación a la realidad con la experiencia empírica⁶. Así, el hecho de que las ciencias sociales se inspiren en un “modelo de empresa” concreto —es decir, en un modelo antropológico o sociológico determinado— puede condicionar en parte el fin propuesto en su análisis como ciencia particular, el método empleado y/o la verificación de las consecuencias sociales. Su desarrollo parte de unos presupuestos ideológicos, de una visión conceptual a partir de la cual se aborda el estudio de la empresa mercantil.

La fragmentación del análisis de las distintas ciencias sociales que convergen en el estudio de la empresa como subsistema social en el que interactúan los hombres no puede obviar el hecho —este es el nervio de nuestro discurso en esta Introducción— de tener que optar por una premisa conceptual básica, cual es la relativa a qué es y qué debe ser una empresa. Tanto si la función pretendida por la ciencia social de que se trate es presuntamente descriptiva como si es propiamente prescriptiva, el prisma gnoseológico desde el que se aborda la realidad estudiada encierra siempre una dimensión normativa, y tal aproximación al objeto de estudio no puede ampararse en una neutralidad ideológica o valorativa.

También el derecho en cuanto ciencia social requiere de unos presupuestos valorativos determinados y, por tanto, de una concepción de la empresa y de un concepto de persona. En este sentido, la discusión sobre el concepto de persona está indisolublemente relacionada con el concepto de empresa en cuanto “comunidad de personas”. En concreto, las distintas perspectivas adoptadas por el liberalismo político-filosófico y las distintas corrientes comunitaristas influyen de manera decisiva en el modelo de empresa⁷. Así, la realidad de la empresa nos conduce al concepto de persona. Y la centralidad del

⁶ Melé, D. (2007), pp. 315-328.

⁷ Ver en este sentido Alcácer Guirao, R. (1998), p. 483, en referencia a la relación entre el modelo de persona, el modelo de Estado y la concepción del *ius puniendi* (derecho penal).

18 concepto de persona, en cuanto concepto normativo⁸, y el contenido concreto que se les dé a esas exigencias indisponibles que deben preservar la dignidad de cada una de las personas, nos remiten a la cuestión de si existen criterios materiales de corrección a los que, de algún modo, se halle vinculado el legislador a la hora de configurar la realidad mediante normas jurídicas o, por el contrario, si pertenecen al ámbito de lo disponible, de modo que la política criminal se configure en términos absolutamente relativistas⁹.

Tanto si se construye la política criminal –así como cualquier política legislativa en relación a la persona– desde un “relativismo individualista de corte liberal” –fundamentado en las teorías del consenso o en una ética discursiva–, como desde un “relativismo comunitarista de base socio-cultural” eventualmente “funcionalista”, en todo caso se trabajará partiendo de unos determinados presupuestos normativos de los que será reflejo la norma penal finalmente aplicable. Es decir, que no es posible una pretendida neutralidad valorativa. Así, Silva Sánchez, a este respecto, sostiene que, sin olvidar la evidente “relatividad” o “condicionalidad socio-cultural” del derecho penal, se trataría de reconocer la existencia de ciertos principios indisponibles y enmarcar la política criminal en el contexto del concepto de persona, su dignidad y sus derechos fundamentales, es decir, en el marco de una fundamentación objetiva. Este punto de vista es perfectamente compatible con un “normativismo culturalista”, es decir, con un normativismo que parte de que los modelos político-criminales tienen mucho que ver con las diversas culturas o

⁸ Spaemann, R. (2000), p. 38.

⁹ Ver Silva Sánchez, J.M. (2000), p. 25.

¹⁰ Silva Sánchez, J.M (2000), p. 26 y ss. Referente a la cuestión relativa a la tensión permanente entre constructivismo y objetivismo, ver Piña Rochefort, J.I. (2005), en la introducción.

civilizaciones y, por tanto, se configurarán de modo diverso en cada una de ellas¹⁰.

19

II. Confianza versus control en el contexto empresarial

El concepto de persona y la dignidad que le es inherente nos conducen, en el marco de la lógica del sistema empresarial, al factor de la confianza en las relaciones entre empresario y trabajadores. En este sentido, a fin de alcanzar altas cotas en el rendimiento potencial de cualquier empresa, la confianza deviene, sin lugar a dudas, un ingrediente decisivo. Sin embargo, en el contexto de la creación de una atmósfera de confianza, el intenso impacto que ha supuesto la irrupción de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral ha resultado ser, en la práctica, tanto una fuente adicional de oportunidades para la corrupción de los trabajadores, como también una mejora en la capacidad de monitorización y vigilancia por parte del empresario.

Según trata de argumentar Weckert, la confianza, entendida de forma adecuada, no disminuye necesariamente al establecer sistemas de monitorización y vigilancia (cuando se implementan con la debida prudencia), aunque de hecho exista un elevado riesgo de que suceda. No obstante, conviene tener presente que una vez que se ha perdido la confianza es muy difícil recuperarla. Por este motivo, es importante llevar a cabo las investigaciones y estudios pertinentes para descubrir los niveles de monitorización y vigilancia que pueden llegar a implementarse sin que se resienta la confianza en el lugar de trabajo¹¹.

11 Weckert, J. (2002): *"once trust is lost, it is very difficult to regain"*.

20 II.1. Interrelación de los conceptos de persona, empresa y confianza: hacia la consecución de bienes compartidos en el ámbito de la empresa

Veamos, pues, cómo interaccionan los conceptos persona, empresa y confianza en la construcción de un mundo en común que promueva el bien individual y colectivo que debe impulsar toda actividad empresarial. De este análisis deben emerger principios valorativos para enjuiciar los niveles adecuados de control que puede implementar el empresario.

En el plano metodológico se traerán a colación distintas perspectivas de análisis: desde consideraciones sociológicas, argumentos de psicología laboral, hasta principios normativos, ya sean ético-empresariales o valores jurídico-axiológicos de diverso orden. Conscientes del frecuente salto de planos en nuestro hilo discursivo, hemos optado por la utilización de distintas ópticas complementarias sin excesivo orden, con la finalidad de tratar de iluminar una misma realidad a pesar de la complejidad que se encierra en el objeto de nuestras reflexiones.

II.1.1. Distintas aproximaciones al concepto de empresa

A continuación intentaremos dar una respuesta a la siguiente pregunta: qué es la empresa. Desde un punto de vista sistémico-funcional se ha llegado a afirmar que no existe una definición *a priori* del fenómeno empresarial. Desde tal perspectiva la empresa se analiza sencillamente –dentro de la teoría de sistemas aplicada a las ciencias sociales– como “un sistema social organizado cuyas acciones (*output*) pertenecen al sistema económico y que contribuye al desarrollo funcional de éste como una de las posibilidades de solución funcionalmente equivalentes”¹².

¹² García Caveró, P. (1999), p. 63.

Sin embargo, aunque la descripción funcionalista de la empresa puede ser útil como instrumento interpretativo en determinadas disciplinas¹³, es innegable que, a pesar de la variabilidad inherente al contenido significativo del concepto de empresa, éste no se puede desprender totalmente de su núcleo de significación¹⁴. Es decir, el análisis del sistema empresarial debe tener en cuenta el estadio de evolución concreto del fenómeno, sin caer en una concepción historicista –de corte absolutamente relativista– que suponga vaciar de contenido material aquel mínimo imprescindible derivado de la dignidad de la persona. La gramática empresarial no puede dejar de tener ciertos límites de contenido axiológico-valorativo que impidan la instrumentalización del individuo en el engranaje organizacional, en tanto que –según la máxima kantiana– el hombre es un fin en sí mismo.

En la dirección de empresas, como en toda labor de gobierno de seres humanos, subyace una determinada visión de la persona, de la propia empresa y de su misión en la sociedad. En este sentido, desde el personalismo cristiano “el hombre es el autor, el centro y el fin de toda la vida económico-social”¹⁵. En este contexto debe situarse el valor instrumental de los beneficios, en relación con otros fines más elevados. Es decir, si bien se debe reconocer “la justa función de los beneficios, como índice de la buena marcha de la empresa [...] la finalidad de la empresa no es simplemente la producción de beneficios, sino más bien la existencia misma de la empresa como comunidad de hombres que, de diversas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera”¹⁶.

13 García Caverro, P. (1999), p. 64. Véase también Gómez-Jara Díez, C. (2005).

14 Llano, A. (1996), p. 108 y ss.

15 Concilio Vaticano II, const. past. *Gaudium et spes*, n. 63.

16 Ver Juan Pablo II (1991), n. 35. Desde la perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia, la empresa es ante todo una comunidad de personas libres y responsables que se asocian para llevar a cabo una obra común.

22 Por tanto, en la base de cualquier reflexión sobre la realidad de la empresa, su forma de gestión y de dirección, se encuentran unos determinados fundamentos axiológicos que trascienden a la gestión ordinaria de la compañía de forma más o menos explícita. Las manifestaciones de una determinada concepción de la empresa en las reglas y modos de gestionar la comunidad de personas que la integran, el conjunto de los distintos bienes, fines e intereses que concurren, pueden ser más o menos visibles o identificables. Así, una cierta concepción de la empresa pretende fomentar el espíritu de pertenencia a la institución (visión corporativista o comunitarista), mientras que, desde otro punto de vista, se concibe la empresa desde el conflicto de intereses (visión conflictualista o individualista). Una postura intermedia trataría de amortiguar y complementar los efectos negativos de ambas posturas (visión personalista comunitarista). Dependiendo del planteamiento o modelo adoptado, la relación entre el empresario y el trabajador podrá obedecer a una lógica de la confianza o a una lógica del control, con las múltiples consecuencias que cada opción conlleva.

Desde la lógica contractualista, sin duda se pone de relieve la dimensión de control que lleva consigo la relación laboral, sin considerar —porque desde su perspectiva de análisis es irrelevante— la necesaria relación de confianza y los límites que se derivan de una visión personalista de la empresa. Así se percibe en la célebre definición que aportara R.H. Coase:

“Podemos aproximarnos de la mejor manera a la tarea de definir qué constituye una empresa en la práctica mediante la consideración de[l] [...] derecho a controlar o interferirse, a estar autorizado a indicar al subordinado cuándo debe trabajar —en las horas de servicio— y cuándo no, a especificar qué debe realizar y cómo en concreto [...]. De este modo vemos que el hecho de dirigir es la esencia del concepto jurídico de empresario y trabajador”¹⁷.

¹⁷ Coase, R.H. (1937), pp. 403-404.

Ciertamente, se puede entender la empresa como un “agregado de individuos unidos por ciertos intereses”¹⁸ sin tener en cuenta si tal concepción puede llevar consigo consecuencias indirectas en la productividad misma. O analizar la empresa como un organigrama de competencias: qué consecuencias puede tener en el poder-deber de control respecto de resultados lesivos, tanto imprudentes como dolo-
sos. O en el acto de delegación de funciones y la nitidez resultante de las esferas de responsabilidad que se generen. En tales esquemas conceptuales se debería conjugar el principio de confianza y el deber de sospecha y control, integrando todas las valoraciones y consecuencias en juego.

Por el contrario, desde una concepción personalista de la empresa, ésta se caracteriza primordialmente por estar compuesta por personas humanas. Para adentrarse en un análisis integrado de la persona y de la acción humana que tenga en cuenta el conjunto de consecuencias que lleva consigo —éticas, psico-sociológicas y económicas—, se debe evitar la adopción de una perspectiva formalista y unidimensional. Según argumenta Pérez López, ésta conduce a una teorización incompleta sobre las cuestiones éticas en la empresa. El concepto de empresa se ha entendido desde posturas reduccionistas que abordan la institución de forma abstracta o, a lo sumo, como un “conjunto de personas que se esfuerzan por conseguir algún fin con valor económico”¹⁹.

Desde el punto de vista del personalismo y de una concepción antropológica de la ética de empresa, ésta se contempla como una institución, es decir, como una realidad humana cuyo sentido último es la “organización de capacidades de las personas para satisfacer necesidades de esas mismas personas”²⁰. Las limitaciones inherentes al

18 Llebot Majó, J.O. (1996), pp. 319 y ss.

19 Pérez López, J.A. (2002), pp. 13-115.

20 Para una aproximación al fenómeno de la ética empresarial, ver Guillén, M. (1996), pp. 18-32.

24 paradigma psico-sociológico –las teorías de Maslow, Herzberg y MacGregor– no permiten abordar los problemas fundamentales desde su misma raíz, como en este caso, en relación a las cuestiones que plantea la privacidad de los trabajadores²¹.

Como consecuencia del intenso debate entre liberalismo y comunitarismo (*vid. infra*), ha comenzado a emerger una nueva forma de entender la gestión y dirección de la empresa –desde postulados comunitaristas–, con base en nuevos paradigmas que sugieren que la implementación de distintos mecanismos de participación plural garantiza una respuesta proactiva de la empresa a los problemas sociales. Aunque el discurso dominante prioriza los intereses de los accionistas y limita la discusión en torno a las relaciones entre accionistas y personal directivo de la compañía, las formas de gobierno cooperativo van todavía más allá. Así, la participación activa en el poder de dirección de la empresa se extiende a todos aquellos que conforman la empresa en un sentido amplio, desvinculado de la condición originaria de propietario, constituyéndose en una comunidad empresarial gobernada –al menos en parte– mediante un sistema democrático (*stakeholder group*). Incluso tales sistemas de participación han llegado a evolucionar hacia formas de gobierno corporativo denominadas *Multi-Stakeholder Democracy*, en las que se incorpora a trabajadores, clientes y proveedores –incluyendo a aquéllos que aportan capital–, en tanto que su participación en los beneficios (*surplus sharing*) y en el debate democrático promueve un mayor compromiso emocional y económico para un éxito sostenible²². En términos parecidos, Reinhard Mohn ya había planteado la conveniencia de concebir la estrategia empresarial desde un punto de vista humanista basándose en la idea de cooperación. La superación de la situación conflictiva entre capital y trabajo era tan sólo un resultado

²¹ Pérez López, J.A. (2002), p. 51.

²² Ridley-Duff, R. (2007), pp. 385-392.

parcial de aplicar un concepto de empresa fundamentado en la necesidad de “cooperar en lugar de enfrentarse”²³.

25

II.1.2. La creación de “un mundo en común”: una visión comunitarista de la empresa

Siguiendo con lo anteriormente tratado, la incorporación del trabajador a la esfera de competencia del empresario mediante un título de naturaleza contractual que vincula al nuevo trabajador a la empresa –fruto de un acto de autonomía de la voluntad–, da lugar a una sociedad humana de características particulares. En este sentido, quien ingresa en tal segmento diferenciado de la realidad social entra a formar parte, en cierto modo, de “un mundo en común”²⁴.

Una vez incorporado el trabajador a la empresa, en el contexto de la nueva sociedad humana empresario-trabajadores tiene lugar la creación de esferas de privacidad (dimensión negativa) y de responsabilidad (dimensión positiva). Y, en el marco de esas esferas, se establecen ciertas reglas de confianza, privacidad y control que, entre otras consideraciones, permiten reducir la complejidad mediante la distribución y asignación de roles²⁵.

Así, se establecen posiciones de derecho y de deber, en función del lugar que cada individuo ocupa en el escenario empresarial. Sin embargo, al margen de las posiciones de garantía que se derivan del rol que cada miembro desempeña según el organigrama, la distribución de funciones y la división del trabajo, interesa destacar que la creación y consolidación de vínculos en ese mundo en común (consecuencia de la pertenencia a la empresa) también se lleva a cabo

²³ Mohn, R. (1988), p. 187 y ss.

²⁴ En relación a la “creación de un mundo en común” y sus repercusiones en la responsabilidad jurídico-penal, ver Jakobs, G. (1996a), p. 71.

²⁵ Ver, en general, Piña Rochefort, J.I. (2005).

26 mediante medidas de identificación del trabajador con la propia empresa.

En este sentido, entre las posibles estrategias empresariales encaminadas a prevenir los efectos derivados de la infidelidad del trabajador y a optimizar su rendimiento, se pueden promover distintos mecanismos de integración de los miembros de la comunidad empresarial en una unidad de destino. En la terminología propia de la función preventiva que persiguen las normas penales, se podría afirmar que tales políticas de integración de los trabajadores tienen efectos de “prevención general positiva”. Así, mediante la creación de un mundo en común se puede fomentar (1) la participación en una misma misión, asumida desde la propia función de cada trabajador en el contexto de una unidad de sentido (liderazgo empresarial y misión participada). Esta participación conducirá a (2) la construcción y fortalecimiento de una identidad corporativa, que vendrá a fomentar de manera positiva la vinculación del directivo y de los trabajadores a la empresa. Desde este planteamiento se puede promover la generación de un clima de confianza y la reducción del anonimato²⁶.

A este respecto, al margen de los abusos que puedan darse por parte de los miembros directivos, la consideración del valor social de la empresa y de su patrimonio como un bien común del que participan directamente todos los trabajadores –e indirectamente el sistema económico–, implica entender la amenaza que supone cualquier delito de los trabajadores en el interior de la empresa como un peligro, no sólo para el directivo que omita sus funciones de control,

²⁶ Se propone en esta línea el recurso a la ética de los negocios, mecanismo que pretende fomentar los valores morales en trabajadores y directivos y que se presenta como el medio adecuado para suplir los déficits de las demás medidas de prevención de esta clase de criminalidad. Pastor Muñoz, N. (2006); Bussmann, K.D. (2003).

sino para el patrimonio social en su conjunto y, por tanto, para todos los miembros de la comunidad empresarial. En tal sentido, la necesidad de respuesta del empresario mediante deberes de vigilancia e intervención puede hallar fundamento en la protección de un “bien común participado”.

II.1.3. Reglas de control, reglas de confianza

El necesario control nos lleva a pensar en formas de proteger la también necesaria confianza. Se requieren así formulas de equilibrio. Desde este punto de vista, la empresa no puede concebirse sin la necesaria confianza entre sus miembros (*ad intra*) y entre los agentes con los que interactúa (*ad extra*).

La estrecha dependencia respecto del valor de la honradez que existe en el mundo de la organización empresarial –en cuanto capacidad de generar confianza–, se visualiza en las consecuencias prácticas de operar con información contraria a la realidad. En este sentido, se afirma que la verdadera esencia de una organización empresarial consiste en el flujo de información entre personas, de tal manera que la calidad y la veracidad de dicha información se convierten en características críticas²⁷.

Información, veracidad y confianza son, pues, tres elementos interrelacionados de enorme repercusión organizacional²⁸. Cuando el director de producción comunica al director de ventas que un número determinado de zapatos estará a punto para ser entregado en una determinada fecha, una gran variedad de decisiones puede depender de la veracidad de tal información. Según ella, el director de ventas se comprometerá con los clientes de la compañía para cumplir tal expectativa; igualmente, el director financiero proyectará sus cálcu-

²⁷ Grover, S.L. (2005), pp. 158-159, donde cita a Galbraith.

²⁸ Grover, S.L. (2005), p. 165.

28 los basándose en las mismas premisas. Sin embargo, los motivos de desconfianza pueden no deberse a una simple inexactitud o inexperiencia, sino basarse en antecedentes personales u otras circunstancias en las que la simple negligencia dé paso a comportamientos en los que propiamente interviene la voluntad de forma consciente y plena²⁹.

Sin embargo, no toda inveracidad puede considerarse antijurídica o inmoral. Así, la graduación, mediante distintos niveles, del carácter inmoral de la inveracidad puede depender de las consecuencias que ésta lleve consigo, de factores situacionales y de la conducta activa o pasiva de la persona, siendo la intención un componente moral indispensable³⁰. La distinción entre ocultar (no revelar, *concealment*) y engañar (*deception*) es, a estos efectos, relevante³¹. Al depender la confianza de la veracidad previa, resultará determinante objetivar los deberes de veracidad, que –al menos desde la perspectiva de la responsabilidad penal– vendrán condicionados por su vinculación con las consecuencias lesivas. Es decir, en derecho penal rige, en principio, el “criterio de impunidad de la mentira”, siendo el “modelo de la estafa” el mecanismo general de aprehensión de las inveracidades punibles³².

Por lo antedicho, el factor confianza es de extrema importancia en gran parte de los contextos en los que interaccionan los individuos, especialmente en aquéllos en los que se requiere que una persona se ponga en una posición de vulnerabilidad respecto de otra³³. Por

²⁹ Ejemplo tomado de Grover, S.L. (2005), p. 159.

³⁰ Jones, J.W. (1991).

³¹ En este sentido, véase Bok, S. (1978) y Ekman, P. (1985). En contra, Kant argumentaba en el sentido de no considerar la no revelación –*concealment*– como algo incorrecto. Ver Grover, S.L. (2005), p. 158.

³² Silva Sánchez, J.M. (1999), pp. 98-99.

³³ Mayer, R.C.; Davis, J.H. y Schoorman, F.D. (1995).

ejemplo, aquél que se somete a una intervención quirúrgica debe depositar su confianza en el equipo médico. En esta tesitura se halla el empresario al decidir sobre la contratación de sus trabajadores, sometiéndose a su posible infidelidad y teniendo frente a ellos una cierta posición de vulnerabilidad.

A este respecto, Niklas Luhmann afirma, en su análisis sobre la confianza, que una explicación puramente psicológica de la misma resultaría inadecuada, en tanto que desde el punto de vista psicológico, motivos completamente diferentes pueden causar el ofrecimiento o rechazo de la confianza. En tal sentido, la confianza tiene lugar dentro de un marco de interacción que está influido tanto por la personalidad como por el sistema social, y no puede estar asociado exclusivamente con uno u otro³⁴.

“La confianza, en el más amplio sentido de la fe en las expectativas de uno, es un hecho básico de la vida social. Por supuesto que en muchas situaciones, el hombre puede en ciertos aspectos decidir si otorga confianza o no. Pero una completa ausencia de confianza le impediría incluso levantarse por la mañana. Sería víctima de un sentido vago de miedo y de temores paralizantes”³⁵.

II.2. Relación entre bien común y privacidad en la empresa

Hemos visto anteriormente cómo la noción de bien común debe animar desde su raíz el equilibrio entre confianza y control en la

34 Luhmann, N. (2005), p. 9. Su enfoque, muy alejado del enfoque humanista que propone, entre otros, Silva Sánchez, no llega a dar explicación a la integración entre sistemas, puesto que el sistema es excesivamente formalista. Así, el problema del mundo como un todo no es abarcable, “ya que no tiene límites, no es un sistema”. Luhmann, N. (2005), p. 8.

35 Luhmann, N. (2005), p. 5. Sobre el enfoque típicamente luhmanniano que conduce a reducir a la persona a un “sujeto mediado por lo social” ver Jakobs, G. (1996b).

30 empresa. Analicemos ahora cómo debe conjugarse en relación con la privacidad de la persona, manifestación esencial de la dignidad del trabajador. Antes de abordar en qué medida la noción de bien común, aplicada al ámbito empresarial, puede justificar un replanteamiento de los contornos delimitadores de la privacidad de los trabajadores, se debe hacer referencia al debate entre distintas corrientes doctrinales en torno a la dicotomía “liberalismo” *versus* “comunitarismo”, sin duda una de las principales discusiones abiertas en el ámbito de la ética y la filosofía política contemporáneas. Ese debate está presente en muchas de las cuestiones que se refieren a la concreción del respeto debido a los derechos individuales de la persona, en su relación con intereses más generales. De modo particular, incide en el debate actual entre prevención *versus* seguridad a todos los niveles, también en la empresa. Es decir, ¿cómo combinar los intereses de prevención y control de conductas desviadas por parte de los trabajadores con el debido respeto a su dignidad?

La visión de la empresa desde los postulados comunitaristas no sólo puede justificar eventuales recortes en la privacidad de los trabajadores, a fin de proteger el patrimonio empresarial, sino que debe mirar también hacia el bien concreto de cada uno de sus miembros y, especialmente, hacia el debido respeto a la privacidad. Desde un personalismo comunitarista, bien común y bien individual tienden a combinarse armónicamente y a limitarse recíprocamente.

II.2.1. El planteamiento comunitarista como límite a la doctrina liberal

Aunque de hecho ya existiera una cierta corriente de pensamiento con anterioridad, la sistematización y articulación cohesionada del pensamiento comunitarista –dentro de una gran diversidad de distintas tendencias– viene a agudizar las contradicciones y límites que se plantean en torno a las posturas liberales³⁶. Así, se puede conside-

³⁶ Los orígenes del pensamiento comunitarista, no obstante, pueden remontarse a la antigua Grecia. Etzioni, A. (1998).

rar que el debate se inició en los años setenta, como respuesta a las teorías sobre el Estado y la sociedad formuladas desde el liberalismo –por R. Dworkin y R. Nozick, entre otros–, y en especial a las propuestas de John Rawls en 1971³⁷.

Partiendo de esa definición, y siguiendo las tesis de varios autores, se puede derivar del individualismo una corriente o teoría antropológica basada en los siguientes rasgos fundamentales:

1. El hombre es un ser cuya cualidad esencial más importante es la libertad, una libertad basada en la idea de autonomía, que significa la independencia con respecto a cualquier ámbito que no sea la propia autonomía individual.
2. Desde su independencia, la autonomía individual es guiada por los intereses que ella misma fija, siendo así que el valor de tales intereses procede de que su fuente es la elección de esa autonomía;
3. La sociedad se concibe como una asociación de individuos independientes, que establecen relaciones de utilidad procedentes, basadas en la elección individual y orientadas a mantener de intereses individuales. Por tanto, la sociedad se funda en los intereses individuales –como principio y fin–, por lo que se constituye en un medio para ellos. Las normas jurídicas serían, en este sentido, medios necesarios de carácter neutral para armonizar y controlar los intereses individuales de modo que la asociación no se rompa³⁸.

Frente a tales planteamientos, se reivindica la importancia del concepto de sociedad entendida como una “comunidad de personas” que se constituye para un fin superior. Así, MacIntyre, partiendo del concepto de *polis* en el pensamiento griego, entiende la sociedad desde un punto de vista funcional, definida en relación a su función

³⁷ Ver al respecto, en general, Lorenzo Izquierdo, D. (2007), de donde se han obtenido gran parte de las consideraciones subsiguientes.

³⁸ Lorenzo Izquierdo, D. (2007).

32 propia, que es la realización del bien en cuanto tal, su fin³⁹. Ese fin viene a condicionar la configuración de la comunidad asociativa, sus instituciones y grupos, así como la propia situación del individuo en ellos⁴⁰. El hecho de que la noción de bien informe las instituciones sociales es importante porque éstas juegan un papel decisivo en la configuración concreta de una sociedad, definen los papeles sociales y enmarcan el uso de la racionalidad práctica, fundamento del florecimiento individual⁴¹.

No obstante, al margen de las diferencias, las distintas posiciones comunitaristas comparten un denominador común, una perspectiva comunitarista, que se refleja en la afirmación compartida de que “ni la existencia humana ni la libertad individual pueden perdurar fuera de las comunidades interdependientes y superpuestas a las que todos pertenecemos. Ni una comunidad puede sobrevivir largo tiempo si sus miembros no dedican una parte de su atención, de su energía y de sus recursos a proyectos compartidos. La persecución exclusiva de intereses privados rompe la red de entornos sociales de la que todos dependemos y destruye nuestra experiencia común de autogobierno democrático”⁴².

II.2.2. Las tensiones entre bien común y bien individual en la empresa

Entrando en el análisis de la cuestión, por lo que respecta propiamente al ámbito empresarial, en el modo de abordar los conflictos de intereses entre el empresario y los trabajadores se ha minusvalorado con frecuencia que la realidad de la empresa es una condición de posibilidad, que precede a la existencia misma de tales posiciones

39 MacIntyre, A. (1988), pp. 122-123; MacIntyre, A. (1966).

40 MacIntyre, A. (1966), pp. 267-268.

41 Lorenzo Izquierdo, D. (2007).

42 Ver el preámbulo de Etzioni, A.; Volmert, D. y Rothschild, E. (1998).

aparentemente enfrentadas. Si se conciben las relaciones laborales como relaciones de confrontación desde perspectivas unilaterales que impidan una visión de conjunto, se entiende la realidad de la empresa como el punto de encuentro de posiciones individualistas que carecen de un sentido superior. Es decir, desde una concepción comunitarista, la creación de toda empresa encuentra su verdadero sentido de dirección en una finalidad corporativa, en la que se integran el conjunto de voluntades e intereses de los miembros que la conforman. No nos referimos a que la finalidad de la corporación sea trascendente, sino que ésta no puede desvincularse de la específica finalidad de sus miembros. Una desvinculación tal tendría consecuencias negativas, también desde un punto de vista utilitarista de optimización de beneficios.

Al poner en relación las nociones de “bien común” y “privacidad” afloran las contradicciones entre una visión de corte individualista, que pretende centrarse en los derechos pasivos del individuo, y una concepción comunitarista que, sin pretender eliminar tales derechos subjetivos, trata de construir el difícil discurso de la responsabilidad, en el que las obligaciones activas de la persona son, en realidad, *conditio sine qua non* de tales derechos subjetivos. Una comprensión de las raíces de la discusión requeriría un análisis filosófico-jurídico de gran envergadura, que excede los límites del ámbito de nuestras reflexiones⁴³. El conflicto de intereses que se pone de manifiesto al tratar esta cuestión se encuentra entre los más complejos, en el núcleo duro del debate entre liberalismo *versus* comunitarismo mencionado anteriormente, en torno a los fundamentos jurídico-filosóficos de la sociedad democrática.

43 Desde antiguo, el posicionamiento en torno al concepto de persona –siendo la privacidad uno de sus atributos, inseparablemente unido a la libertad– y al concepto de bien común, se halla en la base cualquier sistema jurídico, filosófico o moral.

34 La noción de bien común no puede quedar reducida a consideraciones neutras, ajenas a un compromiso axiológico. Como argumenta Yacobucci, el bien común político implica un cierto sentido ontológico, de materialización de valores propios, queriendo significar con ello que “no hay posibilidad de seguridad y paz duraderas sin un contenido básico de justicia”⁴⁴. La noción de bien común tiene, en este sentido, el carácter de un valor de síntesis dentro de la vida social. La vida social y política se constituye, según Aristóteles, por la existencia de alguna finalidad perseguida en común. El bien común es el principal de todos los bienes que el hombre pueda buscar, ya que por él se benefician todos, como sostuvo Tomás de Aquino comentando a Aristóteles⁴⁵.

En este contexto, Etzioni, al plantearse los límites que deberían imponerse sobre las pretensiones de privacidad del individuo en una sociedad buena o responsable, sugiere un cambio de paradigma en el modo de analizar los conflictos a la luz de la doctrina sobre el bien común. Su análisis en torno a los límites de la privacidad parte de un concepto minimalista de bien común, especialmente vinculado a los dos pilares básicos que sustentan la idea de Estado, y que comúnmente se identifican con el interés público, a saber, la seguridad pública (*public safety*) y la salud pública (*public health*). Sin cuestionar el carácter fundamental de la privacidad, Etzioni trata de mostrar mediante la exposición de algunos casos conflictivos la excesiva deferencia con que se vienen tratando los intereses de privacidad, en perjuicio de los intereses del bien común, sistemáticamente desplazados a un segundo grado de importancia⁴⁶.

⁴⁴ Para una visión contemporánea desde la perspectiva del iusnaturalismo, ver Finnis, J. (1980), pp. 154-155.

⁴⁵ Ver *In Politicorum*, L. I, lectio I, II.

⁴⁶ Etzioni, A. (1999), p. 4.

Sin embargo, el planteamiento de Etzioni no se refiere simplemente a la primacía del bien común en una serie de casos, a modo de concesiones *ad hoc*, sino que viene a sugerir un cambio fundamental en la propia cultura cívica y social, en el modo de construir la política legislativa y en la base de las doctrinas jurídicas de nuestro ordenamiento jurídico: “Necesitamos tratar la privacidad como un derecho individual que tiene que ser puesto en una relación de contrapeso con otros intereses del bien común, o como un bien jurídico más entre otros, sin ningún tipo de privilegio *a priori* sobre ninguno de ellos”⁴⁷.

El razonamiento de Etzioni, que entronca con los postulados básicos de la corriente comunitarista como firme defensor de esta línea de pensamiento, trata de mitigar los excesos que el liberalismo de corte individualista ha venido imponiendo en el modo de concebir las grandes cuestiones sociales contemporáneas. En su concepción de lo que debe ser la privacidad, el espacio de libertad individual no sólo viene restringido por el espacio de libertad equivalente al que también gozan el resto de conciudadanos, sino que la propia comunidad impone ciertos límites a la libertad del individuo.

En tales términos, Etzioni considera que la violación de la privacidad no puede ser motivo suficiente para interrumpir el necesario análisis que ejerza como contrapeso entre derechos, deberes e intereses en juego. Así, el hecho de que los grupos *pro* libertades civiles, al tener conocimiento de que un colectivo de padres tenía la posibilidad de vigilar a sus hijos desde el trabajo —podían verles jugar en el parvulario a través de sus pantallas de ordenador—, denunciaran tales prácticas basándose en una pretendida violación de la privacidad de la plantilla de trabajadores —mediante la instalación de tales cáma-

⁴⁷ Etzioni, A. (1999), p. 4 y p. 218 (nota).

36 ras-, no es sino el primer paso para plantear el problema en toda su complejidad⁴⁸.

En la tradición occidental, el influjo del liberalismo individualista, representado –entre otros– por el legado de John Locke, Adam Smith y John Stuart Mill, refleja el contexto histórico en el que tales ideas irrumpieron, justificando plenamente el énfasis de su argumentación en torno a los derechos de la persona. Sin embargo, a juicio de Etzioni, el planteamiento desde el que se deben ponderar las correspondientes y oportunas relaciones entre derechos y responsabilidades debe tener en consideración los profundos cambios acaecidos en la sociedad norteamericana entre 1960 y 1990. Así, a partir de la década de los noventa la conciencia en torno a la necesidad de mitigar los excesos del individualismo tuvo su forma de expresión a través de la corriente comunitarista⁴⁹. Por tanto, ¿cómo se debe evaluar el impacto que tuvieron las condiciones socio-históricas en las que vino a formarse el concepto de privacidad que prevalece hoy en día? Una tal crítica historicista al contenido del derecho a la intimidad sirve de preámbulo para tratar de redescubrir la función que debe ejercer la privacidad del individuo en cada momento histórico.

En el marco del intenso debate entre tales corrientes de filosofía social, los conflictos en torno a la privacidad requieren también un análisis equilibrado. Sin embargo, los excesos del individualismo liberal han venido a confluir en el tiempo con la irrupción en senti-

⁴⁸ Ejemplo traído a colación por el propio Etzioni, en el que advierte a renglón seguido que la plantilla había sido informada acerca de la presencia de tales cámaras. Etzioni, A. (1999), p. 4.

⁴⁹ Respecto al significado y alcance del comunitarismo y la diversidad de planteamientos en su seno, véase también la espléndida obra de Mulhall, S. y Swift, A. (1996).

do contrario de una nueva cultura del control⁵⁰ que, por lo que respecta a la privacidad, ha venido a enturbiar aún más la discusión⁵¹.

Como apunta Etzioni, el discurso de los defensores de la privacidad no sólo ha incurrido en ciertos excesos retóricos, sino que se ha traducido en consecuencias significativas. Así, como resultado de ese estado de opinión:

1. Se ha venido a retrasar durante años la puesta en práctica de ciertas intervenciones públicas necesarias mediante su impugnación ante la justicia, a pesar de que al final prevaleciera una solución equilibrada.
2. Se ha bloqueado la introducción de otras políticas públicas igualmente necesarias que entrañaban limitaciones en la privacidad de las personas.
3. Se ha producido un efecto de enfriamiento (*chilling effect*) en ciertas políticas públicas por miedo a las consecuencias del examen riguroso de ciertos colectivos —ya fuera por las posibles demandas judiciales, los efectos en la opinión pública o las repercusiones políticas que pudieran conllevar—.
4. Se ha conseguido evitar la implementación de nuevos aparatos e instrumentos tecnológicos que podrían haber supuesto una mejora tanto en la privacidad como en la sanidad pública⁵².

A partir del análisis de cinco ámbitos específicos en los que las políticas públicas presentan distintos conflictos entre privacidad y bien

50 Para una descripción de tal cultura del control, así como de la relevancia en su génesis y desarrollo del avance vertiginoso de las nuevas tecnologías, ver Garland, D. (2001).

51 La percepción social respecto a las graves amenazas que se ciernen en torno a la privacidad, a pesar de responder objetivamente a la realidad de las cosas y merecer una adecuada protección, confunde los términos de la discusión en aquellos casos verdaderamente conflictivos entre bien común y privacidad.

52 Etzioni, A. (1999), pp. 7-8.

38 común (salud pública o seguridad), Etzioni concluye que se necesita un nuevo concepto de privacidad que sea reflejo de las condiciones históricas actuales⁵³.

El planteamiento de este autor, con todo, viene a abrir la posibilidad de articular formas de argumentación ciertamente peligrosas. Sus tesis proporcionan, sin duda, razones de fondo que dan cobertura a los necesarios recortes en la privacidad, pero, en todo caso, están necesitadas de una concepción personalista que ejerza de contrapeso y establezca los límites infranqueables que deben proteger la intimidad de las personas⁵⁴.

III. Crisis posmoderna del valor de la lealtad y la confianza

A continuación, ampliando la perspectiva de análisis, trataremos de relacionar los problemas apuntados en torno a confianza, control y privacidad con una tendencia general en las sociedades actuales⁵⁵. Desde una perspectiva sociológica, las dimensiones que está adquiriendo el recurso al abuso de confianza –en una escalada que parece erosionar paulatinamente los fundamentos generales de la conviven-

⁵³ Etzioni, A. (1999), p. 183.

⁵⁴ Aunque excede al alcance del presente artículo, basta poner un ejemplo para ilustrar lo que se acaba de mencionar. Invocando el bien común, se podría justificar que un empresario ejerciera sistemáticamente controles periódicos sobre sus trabajadores siempre que existiera una razón de peso proporcionalmente grave. En caso contrario, si la vigilancia tuviera por finalidad una genérica prevención del delito, sería a todas luces una política desproporcionada que redundaría (además de afectar a la dignidad y privacidad de los trabajadores) en el descenso de los niveles de confianza y en la buena marcha de la empresa.

⁵⁵ Desde una perspectiva de política criminal, véase la obra de Garland, D. (2001). Aunque no compartimos buena parte de sus conclusiones, realiza un diagnóstico acertado de las causas que están en el origen de la nueva cultura del control, de modo particular en la sociedad británica y norteamericana.

cia— reclaman un mayor esfuerzo por individualizar las causas, en orden a aplicar remedios oportunos. La “relativización de los valores”⁵⁶ que construyen y fundamentan una sociedad justa —la lealtad, la honradez, la solidaridad, entre otros— se está produciendo a un ritmo vertiginoso, de forma imperceptible, siguiendo una tendencia mimética progresiva. Refiriéndose a la sociedad norteamericana, Frankel comparte el mismo diagnóstico al advertir el acostumbramiento progresivo respecto de la presencia de niveles elevados de abuso de confianza y engaño⁵⁷.

En este sentido, Frankel parte del axioma de que la cultura refleja los hábitos de una sociedad. En su base se encuentra un conjunto de asunciones, que damos por hechas, acerca de cómo se comporta el común de las personas. Del mismo modo que se desarrollan los hábitos, la cultura evoluciona mediante la repetición, de forma creciente, de comportamientos automáticos. Tal comportamiento deviene más confortable, menos resistente —la inercia facilita así su realización— y, por tanto, más predecible. Finalmente, la conducta se asimila y llega a comprenderse sin mediar palabra.

¿Qué me convenció de la existencia de esta tendencia en la cultura? —se pregunta Frankel. No se ha realizado un estudio comprensivo de los sentimientos de la población. No existe una base de datos decisiva, que compare los fraudes que se cometen hoy en día con aquellos que se cometían en el pasado. Sin embargo, los medios de comunicación de masas, los pleitos que se suceden en los Tribunales y los distintos estudios que se han realizado apuntan hacia la extensión y el crecimiento del fraude en la sociedad norteamericana. Así, se

⁵⁶ La pérdida de referentes personales (valor de la lealtad) y de referentes normativos (valor de pautas materiales de conducta) conduce al relativismo. Sobre el “vértigo de la relatividad” como factor significativo en la generación de miedo al delito, ver Silva Sánchez, J.M. (2001), p. 34.

⁵⁷ Frankel, T. (2006), p. 3 y ss., cuyas líneas maestras compartimos y de las que se han extraído las consideraciones subsiguientes.

40 puede afirmar que el engaño se expande por todas las capas sociales de la población: dirección empresarial y trabajadores; abogados, contables y médicos. Cada vez más personas utilizan formas de engaño para defraudar en seguros médicos y en reclamaciones de seguros en general.

En este sentido, existen evidencias de que se ha producido un movimiento hacia una mayor aceptación del fraude como estilo de vida y hacia su justificación (*dishonesty is not that bad*) –puntualiza Frankel. Ha habido incluso intentos por parte de algunos líderes y de sus defensores para redefinir el fraude a partir de la realidad. Por ejemplo, se argumenta que los accionistas no son los propietarios de las empresas. Por tanto, los directivos pueden servir a otros intereses sin infringir sus deberes para con los accionistas. El término final de este proceso puede ser una cultura en la que “el fraude se da por descontado” y en la que nadie pueda imaginar cualquier otro orden de cosas o alternativas de comportamiento.

Sin embargo, los cambios en la cultura –como los cambios en los hábitos de la gente– no se producen repentinamente, de la noche a la mañana. Van evolucionando poco a poco. Hay asunciones que cristalizan en un hábito automático y otras que no: la cultura puede seguir o no una determinada dirección. La cultura norteamericana se ha ido deslizando en dirección a la “cultura del fraude” durante cierto tiempo. Es cuestión de años: han transcurrido más de tres décadas desde que se plantaron las semillas que han fructificado en la década de los noventa.

Así, los modos de regulación relativos a instituciones o personas de confianza han ido desapareciendo paulatinamente. Las prohibiciones relativas al abuso de confianza y al fraude se han ido debilitando. Abogados, hombres de negocios, funcionarios encargados de redactar las normas administrativas y parlamentarios despreciaron la ley hasta un punto nunca antes alcanzado. El individualismo y la búsqueda exclusiva del propio interés fueron exaltados en perjuicio de los compromisos para con la sociedad. Las profesiones –como la

de médico o abogado, que debieran encaminarse primero a servir un interés público y en segundo término a obtener una contraprestación económica— se convirtieron en negocios cuyo primer y más importante objetivo era el afán lucrativo. El comportamiento moral —resistir frente a la tentación, incluso si no hay presencia policial en los alrededores— ha dejado de considerarse una virtud. La aplicación de la ley y la imposición de sanciones a los delincuentes de cuello blanco ha sido poco convincente —afectando a la denuncia de casos de abuso de confianza—.

Desde un punto de vista *consecuencialista*, Frankel advierte la importancia en términos económicos de la generalización de la cultura de la desconfianza. Su coste puede destruir el fundamento de la economía y la prosperidad de la sociedad. Basta, en este sentido, con mirar a nuestro alrededor para apreciar los signos de desconfianza y sus consecuencias. Hace unos años era suficiente la opinión y el consejo de un solo médico, tanto para el paciente como para el propio médico. En la actualidad, el paciente busca una segunda opinión y el médico y el hospital requieren al paciente para que firme renunciaciones de todo tipo. El paciente no se fiará del médico y el médico desconfiará del paciente. Culpabilizando al colectivo de los abogados y a los altos costes de los seguros, los médicos han empezado a investigar a sus nuevos pacientes para conocer su historial de reclamaciones judiciales, y algunos médicos rechazan las visitas de abogados en ejercicio. Todo este conjunto de especiales protecciones tiene sus costes tanto para los pacientes como para los médicos y, en último análisis, para la economía en general⁵⁸.

58 Frankel, T. (2006), pp. 3-6. En ese sentido, para cambiar la dirección de la cultura norteamericana y levantar de nuevo una *aspiration to honesty*, apela al espíritu de la ciudadanía y a la necesidad de un equilibrado balance entre la búsqueda del propio interés y la conciencia altruista y el sentido moral; entre dar y recibir; entre el individualismo y el compromiso social.

42 IV. Relación entre confianza, control y lealtad en el delito intra-empresarial

Por último, partiendo de las consideraciones precedentes, haremos referencia a las implicaciones que tienen lugar en el modo de entender y prevenir las conductas desviadas (en ocasiones, con relevancia jurídico-penal) en la empresa.

Una de las premisas que debieran tener mayor relevancia en el modo de configurar las relaciones laborales y, por tanto, en el modo de diseñar una política o estrategia de control sobre los trabajadores, consiste en el valor específico que se asigne a la lealtad de la persona. Cuanto mayor sea la expectativa de lealtad, menor necesidad habrá de establecer mecanismos de control estandarizados. E inversamente, si los trabajadores a cargo del empresario presentan síntomas de deslealtad, la estrategia de prevención y control debería endurecerse. En tal sentido, existe una relación interesante entre control, privacidad y lealtad.

En términos psicológicos, el factor confianza implica una relación de reciprocidad. Si una persona deposita su confianza en otra, de modo que considera que la otra parte le será leal en una relación de amor o de pura amistad, entonces quien recibe tal muestra de confianza debería tener en cierto modo el derecho a confiar en que no será objeto de monitorización o de otras formas de control similares. Así, cuanto mayor es la confianza que se deposita en el otro, menos adecuada parece una medida de esa naturaleza. Sin embargo, por otro lado, ciertamente también es mayor el riesgo que se corre en una situación basada en la confianza. Si se confía la vida entera, la salud o una donación emocional sincera y plena a otra persona, si ésta finalmente resulta desleal es mucho lo que se pierde. Desde este punto de vista, existen incentivos para monitorizar o establecer formas de control sobre la otra parte en caso de presentarse indicios de deslealtad.

Como se ha tratado de argumentar, los delitos intra-empresariales son delitos de deslealtad en los que siempre, en realidad, se atenta contra el bien común participado que pertenece a la comunidad empresarial –es decir, la empresa como institución–. Más adelante veremos las implicaciones del concepto de empresa en las relaciones laborales, aunque en este momento interesa resaltar una obviedad, esto es, que la identificación entre la empresa y el personal directivo no es unívoca –el directivo en cierto sentido representa a la empresa, y en cierto sentido no: el directivo no es la empresa–. Como consecuencia, quien ostenta un cargo directivo puede, evidentemente, comportarse de forma desleal respecto a la propia empresa. Aunque puede haber delitos de deslealtad que se realicen en beneficio de la comunidad empresarial (*corporate crime*), éstos responden a una lógica completamente distinta.

De tal modo, se puede tratar de explicar el delito del empresario y el delito del trabajador basándose en una ruptura de las expectativas de confianza que se generan, y en las que se sustentan las relaciones laborales así como la existencia y el funcionamiento de la misma empresa. Como se ha afirmado, la confianza en la relación recíproca entre empresario y trabajador es una condición de posibilidad para el funcionamiento y viabilidad de una empresa⁵⁹. Mantener una expectativa de confianza en el otro con base en unas reglas tiene dos consecuencias: (1) la expectativa de que la mayoría de los trabajadores serán leales a sus compromisos y (2) en caso de verificarse una ruptura de la lealtad debida a las normas, el empresario debe poder

⁵⁹ La empresa es tan sólo un ámbito más en el que tienen lugar las relaciones humanas. No obstante, en la empresa aunque el concierto de voluntades e intereses tiene origen en la libertad de las partes, la confianza que es fruto de esa libertad es condición necesaria tanto para el fin corporativo como para los fines individuales. En tal sentido debe entenderse la afirmación de que la confianza es condición de posibilidad de la empresa, siendo así que “la confianza, en el más amplio sentido de la fe en las expectativas de uno, es un hecho básico de la vida social”. Luhmann, N. (2005), p. 5.

44 confiar en los mecanismos de solución establecidos por el sistema de forma satisfactoria para sus intereses.

En cierto modo, se puede afirmar que la relación y distinción entre confianza y lealtad es una cuestión meramente temporal. En este sentido, la lealtad no es sino la prolongación en el tiempo de la acción puntual de confiar en el otro (dimensión diacrónica). Y, siguiendo ese razonamiento, la deslealtad –desde un punto de vista fáctico– es la ruptura en el tiempo de la confianza depositada. Sentado, por tanto, que el factor confianza engendra y está relacionado con la expectativa de fidelidad, ¿tiene alguna relevancia la caracterización de los delitos intra-empresariales como delitos de infidelidad o deslealtad?

En este contexto, Green, refiriéndose a la “delincuencia de cuello blanco”, entiende que la relevancia de la deslealtad o infidelidad debe valorarse de forma equilibrada, sin caer en extremismos. No comparte al respecto una posición excesivamente inclinada a comprender –como afirma, entre otros, Shapiro–, que la violación de la confianza (*violation of trust*) es la característica que define al *white-collar crime* y lo distingue respecto de cualquier otro tipo de delitos. En su opinión, la violación y manipulación de las normas de confianza representa, más bien, el *modus operandi* de los *white-collar crime*. Por contra, Coffee manifiesta un considerable escepticismo respecto del rol que el concepto de *breach of trust* debería desempeñar en derecho penal: criminalizar la transgresión de una relación fiduciaria conduce a una problemática separación entre la ética y el derecho⁶⁰.

No obstante, si bien la esencia del comportamiento delictivo puede guardar relación con la deslealtad y la ruptura de la confianza, tal

⁶⁰ Ver al respecto la ya citada teoría moral sobre los delitos de cuello blanco elaborada por Green, S.P. (2006), cuya línea de argumentación seguiremos a lo largo del presente epígrafe.

descripción es puramente formal. A efectos de verificar un comportamiento desleal, se debe examinar el contenido de las obligaciones generadas en cada relación de confianza⁶¹. Es decir, la cuestión no es abstracta sino bien concreta, ¿en qué consiste materialmente el deber de lealtad? La respuesta requiere objetivar el contenido de la deslealtad. Al ser las expectativas una percepción subjetiva, ¿las fuentes de las obligaciones de lealtad pueden ser implícitas al contexto en el que tiene lugar? Es decir, conviene precisar si el contexto relacional viene a enmarcar y modular los términos de un contrato, en tanto que éste puede interpretarse como una comunicación de sentido.

Con ese propósito, Baron y Ladd⁶² argumentan que la lealtad debe ser interpersonal. Así, una persona puede ser leal o desleal respecto a un individuo, un grupo o una institución determinada. Desde este punto de vista, la lealtad se viene a fundamentar en un concreto y específico tipo de relación o vínculo, definido por los roles sociales y no por las particulares características de los individuos. En cambio, Royce sugiere que, en realidad, el objeto adecuado de la lealtad viene a ser una causa concreta, un ideal determinado. De este modo, la lealtad a una persona o a una institución se limita en razón de una causa —así, la lealtad de un capitán de barco se debe a los requerimientos propios del cargo—⁶³.

Con todo, en algunas ocasiones, una persona ostensiblemente sujeta a un deber de lealtad se ve forzada a elegir entre actuar de una determinada manera —que es consecuente con tal deber— o cumplir con alguna obligación moral implicada. Para resolver tales conflictos

61 Como señala John Kleinig, con anterioridad a considerar qué significa infringir un deber de lealtad necesitamos reparar previamente en qué significa tener un deber de lealtad: ver Green, S.P. (2006), p. 98, n. 4.

62 Baron, M. (1984) y Ladd, J. (1967).

63 Royce, J. (1908), p. 17.

46 morales en los que la lealtad juega un papel relevante conviene distinguir entre facticidad y validez: la lealtad en sentido fáctico, descriptivo o empírico y la lealtad en sentido normativo, jurídico o moral. Tal dicotomía es necesaria para afrontar una posible colisión de deberes que nos permita afirmar que –como señala Baron– la lealtad no puede tener un sentido absoluto y, por tanto, vendría a ser un factor a tener en cuenta, una consideración *prima facie* al tomar decisiones morales.

En otros casos, la lealtad puede entrar en conflicto con otro tipo de obligaciones morales. Así, si se le pide a alguien que declare sobre el delito cometido por su esposa o sus hijos, la exigencia de lealtad podría requerir la violación de la obligación moral y legal de declarar sobre la verdad de los hechos.

Por tanto, la consideración de la lealtad en sentido crítico-normativo presupone un concepto de bien que posibilite la emisión de un juicio de adecuación: se puede decir que la conducta humana que se encamina a la realización de un bien particular o una buena causa, en tanto que mantenida en el tiempo, podría considerarse un comportamiento virtuoso⁶⁴.

No obstante, contemplar la lealtad como una virtud, aceptar que existe un sentido perfectivo que orienta la elección, puede ser problemático dependiendo del concepto de libertad. Desde las distintas formas de liberalismo –además de concebir la lealtad como una virtud desfavorable o pasada de moda–, se asume que todas las personas deben ser consideradas como iguales, tratadas con el mismo respeto, y que el juicio moral debe ser, en este sentido, imparcial. Sin embargo, como subraya Fletcher, la ética de la lealtad entraña en sí

64 Green, S.P. (2006), p. 100. Así, añade que el concepto de virtud “requiere no sólo que X trabaje en los intereses más importantes de su principal, sino también que el principal sea de hecho una buena persona o una justa causa, o al menos que no sea completamente una mala persona o una causa injusta”.

misma aceptar un trato preferente. No se puede considerar desde el mismo plano a “las personas que pertenecen a mi familia o al grupo del que formo parte, que a aquéllos que son ajenos a tales vínculos”⁶⁵.

Fletcher ha descrito la lealtad como el “rechazo de las alternativas que quebrantan el principal compromiso”⁶⁶. Según esta definición, “un amante fiel es aquél que no se dejará seducir por nadie”. Por tanto, ser leal comportará actos positivos de rechazo de aquellas alternativas que no estén en consonancia con el compromiso adquirido⁶⁷. Ciertamente, se pueden interpretar numerosas acciones de la persona como una disyuntiva u opción entre ser leal o no a determinados compromisos adquiridos previamente e incluso, en algunos casos, una mera omisión puede considerarse un acto de deslealtad. No obstante, existen distintos grados de deslealtad que conviene distinguir, siendo así que la deslealtad más grave se considera una traición.

En este sentido, el grado de deslealtad guarda relación con las concretas y específicas determinaciones del contexto. Así, el contexto puede diferenciar una deslealtad de un mero “cambio de lealtades”. La cuestión relativa al cambio de lealtades (*shifting loyalties*) es particularmente importante en el contexto de la empresa, o en la relación entre un abogado y sus clientes⁶⁸.

Por ejemplo, mientras estoy trabajando para una empresa X, sería desleal por mi parte trabajar también para una empresa de la competencia, Y. No obstante, tengo plena libertad –y, de hecho, estaría

⁶⁵ Fletcher, G.P. (1993), pp. 11-16.

⁶⁶ Fletcher, G.P. (1993), p. 8.

⁶⁷ Por otro lado, también se puede describir negativamente la deslealtad como ausencia de lealtad. Sin embargo, no deja de ser una definición formal y tautológica.

⁶⁸ Green, S.P. (2006), p. 102, donde se citan los ejemplos mencionados a continuación.

48 obligado moral y legalmente a ello— para cambiar mis lealtades —mi compromiso de lealtad— una vez que haya dejado mi trabajo en X e inicie mi relación laboral con Y. Aunque, por otro lado, aun habiendo dejado de trabajar para X, estoy obligado ética y legalmente a no comunicar los secretos de empresa a los que tuve acceso. Con las complejas dificultades que presenta esta problemática —a fin de delimitar el contenido de las cláusulas que posean efectos post-contrac-tuales—, este ejemplo evidencia la relevancia del contexto en la vigencia y contenido del deber de lealtad. El otro ejemplo paradigmático es el de la relación abogado-cliente.

Las implicaciones morales que se derivan de una acción desleal (*dis-loyalty*) no pueden confundirse —revisten una menor gravedad moral— con el incumplimiento de una promesa (*promise-breaking*) o con la vulneración de un deber fiduciario (*breach of fiduciary duty*). La deslealtad presupone, en este sentido, una compleja red de obligaciones y deberes que tiene su origen en ciertos tipos de relaciones sociales identificables: por ejemplo, la relación entre hermanos, la amistad o la relación empresario-trabajador.

Es decir, que estamos ante una deslealtad cuando la situación preexistente tiene vocación omnicomprendiva —al menos relativamente, en tanto que se podría decir que los lazos que engendra tienen naturaleza expansiva—. Así, las relaciones que generan un deber de lealtad no pueden reducirse a una simple promesa o a un conjunto de promesas. No puede decirse que sea desleal el vendedor que incumple su deber de entregar la cosa objeto del contrato de compraventa. Por otro lado, la *fiducia* es, en primera instancia, un concepto jurídico y está asociada al mundo del derecho (la relación agente-principal, médico-paciente o abogado-cliente). Se refiere, por tanto, a un conjunto de obligaciones que la ley impone a las partes que se hallan en una posición de confianza respecto de la otra parte. En cambio, la lealtad es en primer lugar una noción moral.

Como es lógico, los deberes de lealtad y los deberes fiduciarios se superponen en algunos casos dentro de una misma relación personal.

A este respecto, una cuestión difícil de responder es si los deberes fiduciarios siempre son reducibles a deberes de lealtad —es decir, si tienen siempre un deber moral correlativo—. La doctrina y la jurisprudencia en el ámbito norteamericano tratan de precisar —en esta cuestión largamente debatida— qué subyace en el núcleo de una relación fiduciaria. A tal efecto, se proponen distintas respuestas:

1. un deber de cuidado (*duty of care*);
2. una naturaleza fundamentalmente contractual;
3. no hay nada más que un conjunto de deberes específicos y más reducidos, tales como la evitación de conflictos y la obligación de tratar a los beneficiarios de la misma clase de forma igual, y a los que son de diferentes clases como corresponda en justicia⁶⁹.

V. Consideraciones finales

Se han tratado de analizar, desde una perspectiva interdisciplinar, los problemas que tienen lugar en la empresa con motivo de la prevención y control de los trabajadores. La necesaria vigilancia de los subordinados no puede realizarse sin tener en cuenta (1) la importancia capital que el factor confianza tiene en el adecuado desarrollo de la empresa, así como (2) el debido respeto a la privacidad y dignidad de las personas. Entre las fórmulas y estrategias posibles para lograr el deseado equilibrio, emerge con fuerza la promoción de condiciones de trabajo que coadyuven a la creación de “un mundo en común”. Así, el fortalecimiento de los vínculos entre los miembros de la comunidad empresarial se revela como un mecanismo eficaz y legítimo que, desde distintas perspectivas complementarias, promueve aquellos valores (honradez, confianza, productividad) que facilitan la consecución del bien común participado.

⁶⁹ La conexión entre la teoría de los deberes fiduciarios y las leyes de la corrupción se hace explícita a partir de Clark, K. (1996).

50 La lógica del control y la lógica de la confianza resultan así elementos complementarios igualmente necesarios, que requieren un difícil equilibrio: y a esa meta conduce una visión comunitarista de la empresa, como la que se ha propuesto en líneas precedentes. Sin embargo, la lógica comunitarista también puede dar cobertura a necesarios recortes en la privacidad, debidamente justificados, teniendo en cuenta que las razones de legitimidad no pueden confundirse con las razones de conveniencia. Es decir, el hecho de que una medida de control sea legítima y pueda justificarse no implica que sea conveniente para conservar la adecuada atmósfera de confianza, necesaria para la buena marcha de la empresa.

Con el presente artículo se proponen ciertas bases axiológicas que sirvan de punto de partida para futuras investigaciones, encaminadas a encontrar fórmulas de equilibrio⁷⁰. Conviene, en este sentido, seguir avanzando en la línea propuesta, entre otros, por Brown⁷¹, hacia fórmulas que, mediante un enfoque humanista, traten de implementar el necesario control sin menoscabar la dignidad de los trabajadores. Por ejemplo, evitando la utilización, fuera de los casos estrictamente necesarios, de formas de control oculto⁷².

De tales reflexiones deben derivarse criterios prácticos que enriquezcan la compleja toma de decisiones por parte de los directivos en el control de los trabajadores, y que sepan conjugar las distintas razo-

70 En el ámbito español, debe destacarse el estudio efectuado por Fontrodona Felip, J. y García Castro, R. (2002). Desde un campo de estudio más amplio destaca (2007), "Economic Crime: People, Culture and Controls".

71 Brown, W.S. (1996).

72 Ver, al respecto, las reflexiones sobre el observador inobservable de von Hirsch, A. (2000). Para un análisis de la posible justificación de formas de control no transparente (oculto) en la jurisprudencia constitucional española, pueden consultarse las reflexiones sobre la importante sentencia del Tribunal Constitucional STC 186/2000 en Agustina Sanllehí, J.R. (2009c).

nes de eficacia, legitimidad y conveniencia en el contexto particular que se presente.

51

Bibliografía

Agustina Sanllehi, José Ramón (2009a), "Límites en las estrategias de prevención del delito en la empresa. A propósito del control del correo electrónico del trabajador como posible violación de la intimidad (ex artículo 197 CP)", *InDret*, nº 2, en www.indret.com.

Agustina Sanllehi, José Ramón (2009b), *Privacidad del trabajador versus deberes de prevención del delito en la empresa. Cómo lograr el necesario equilibrio en las colisiones de deberes ante las nuevas herramientas de control empresarial. Análisis de casos y jurisprudencia en la materia*, Edisofer, Madrid (en prensa).

Agustina Sanllehi, José Ramón (2009c), *El delito de descubrimiento y revelación de secretos en su aplicación al control del correo electrónico del trabajador*, La Ley, Madrid (en prensa).

Alcácer Guirao, Rafael (1998), "Los fines del Derecho penal. Una aproximación desde la filosofía política", *Anuario Derecho Penal y Ciencias Penales*, vol. LI, nº 1, pp. 365-588.

Alder, G. Stoney (1998), "Ethical Issues in Electronic Performance Monitoring: A Consideration of Deontological and Teleological Perspectives", *Journal of Business Ethics*, vol. 17, nº 7, pp. 729-743.

Allen, Francis A. (1981), "The Morality of Means: Three Problems in Criminal Sanctions", *University of Pittsburg Law Review*, vol. 42, nº 4, pp. 735-758.

Baron, Marcia (1984), *The Moral Status of Loyalty*, Kendall/Hunt, Dubuque, IA.

Ben-Yehuda, Nachmann (2001), *Betrayal and Treason: Violations of Trust and Loyalty*, Westview Press, Boulder.

Revista Empresa y Humanismo Vol. XII, 2/09, pp. 13-60

- 52** Bernstein, Jared y Houston, Ellen (2000), *Crime and Work. What we can Learn from the Low-Wage Labor Market*, Economic Policy Institute, Washington.
- Binder, Guyora (2002), "Punishment Theory: Moral or Political?", *Buffalo Criminal Law Review*, vol. 5, pp. 321-372.
- Birks, Peter (ed.) (1997), *Privacy and Loyalty*, Clarendon Press, Oxford.
- Bok, Sissela (1978), *Lying: Moral Choice in Public and Private Life*, Pantheon, Nueva York.
- Brisebois, Richard (1997), *Sobre la confianza*, Cuadernos Empresa y Humanismo, nº 65, Pamplona.
- Brown, William S. (1996), "Technology, Workplace Privacy, and Personhood", *Journal of Business Ethics*, vol. 15, nº 11, pp. 1237-1248.
- Bruce, Anne (2003), *Building a High-Morale Workplace*, McGraw Hill, Nueva York.
- Bussmann, Kai-D. (2003), "Causes of Economic Crime and the Impact of Values: Business Ethics as a Crime Prevention Measure", *Swiss Conference on Coping with Economic Crime, Risks and Strategies*, Zurich.
- Bussmann, Kai-D. y Werle, Markud M. (2006), "Addressing Crime in Companies. First Findings from a Global Survey of Economic Crime", *British Journal of Criminology*, vol. 46, nº 6, pp. 1128-1144.
- Chevigny, Paul G. (2001), "From Betrayal to Violence: Dante's Inferno and the Social Construction of Crime", *Law & Social Inquiry*, vol. 26, nº 4, pp. 787-818.
- Clark, Kathleen (1996), "Do We Have Enough Ethics in Government Yet?: An Answer from Fiduciary Theory", *University of Illinois Law Review*, vol. 57, nº 1, pp. 57-102.

Clarke, R.V. (1984), "Opportunity-based Crime Rates", *British Journal of Criminology*, vol. 24, pp. 74-83.

Clarke, Ronald V. (1992), *Situational Crime Prevention: Successful Case Studies*, Harrow and Heston, Nueva York.

Clarke, Ronald V. (1995), "Situational Crime Prevention", *Crime and Justice*, vol. 19, pp. 91-150.

Clutterbuck, David y Crainer, Stuart (1991), *Los maestros del management*, Grijalbo, Barcelona.

Cruz Cruz, Juan (1995), *Valores éticos*, Cuadernos Empresa y Humanismo, nº 50, Pamplona.

Davis, Pamela; Francis, Peter y Jupp, Victor (1999), "Crime-Work Connections: Exploring the 'Invisibility' of Workplace Crime", en *Invisible Crimes. Their Victims and their Regulation*, Palgrave MacMillan, Londres, pp. 54-74.

Dickens, William T.; Katz, Lawrence F.; Lang, Kevin y Summers, Lawrence H. (1989), "Employee Crime and the Monitoring Puzzle", *Journal of Labour Economics*, vol. 7, nº 3, pp. 331-347.

Dodd, Nick J. (2004), "'Troublemaker' and 'Nothing to Lose' Employee Offenders Identified from a Corporate Crime Data Sample", *Crime Prevention and Community Safety: An International Journal*, vol. 6, nº 3, pp. 23-32.

Duff, R. Anthony (2001), *Punishment, Communication, and Community*, Oxford University Press, Oxford.

Duff, R. Anthony (2005), "Who is Responsible, for What, to Whom?", *Ohio State Journal of Criminal Law*, vol. 2, pp. 441-461.

Ekman, Paul (1985), *Telling Lies: Clues to Deceit in the Marketplace: Marriage, and Politics*, Norton, Nueva York.

Etzioni, Amitai (1999), *The Limits of Privacy*, Basic Books, Nueva York.

- 54** Etzioni, Amitai; Volmert, Drew y Rothschild, Elanit (1998), *The Essential Communitarian Reader*, Rowman&Littlefield Pub. Inc., Boston.
- Ewin, Robert E. (1992), "Loyalty and Virtues", *Philosophical Quarterly*, vol. 42, pp. 403-419.
- Felson, Marcus y Clarke, Ronald V. (eds.) (1997), *Business and Crime Prevention*, Rutgers University, Nueva York.
- Finnis, John (1980), *Natural Law and Natural Rights*, Clarendon Press, Oxford.
- Fletcher, George P. (1993), *Loyalty. An Essay on the Morality of Relationships*, Oxford University Press, Oxford.
- Follet, Mary Parker (1971), *Creative Experience*, Peter Smith, Nueva York.
- Fontrodona Felip, Joan y García Castro, Roberto (2002), *Estudio sobre políticas, hábitos de uso y control de Internet y correo electrónico en las principales empresas españolas*, e-Business Center PwC&IESE, en http://www.iese.edu/es/files/e-privacy2002_r1_tcm5-5359.pdf.
- Fontrodona Felip, Joan; Guillén Parra, Manuel y Rodríguez Sedano, Alfredo (1998), *La ética que necesita la empresa*, Unión Editorial, Madrid.
- Ford, Michael (2002), "Two Conceptions of Worker Privacy", *Industrial Law Journal*, vol. 31, nº 2, pp. 135-155.
- Frankel, Tamar (2006), *Trust and Honesty. America's Business Culture at a Crossroad*, Oxford University Press, Oxford.
- García Cavero, Percy (1999), *Responsabilidad penal del administrador de hecho en la empresa*, J.M. Bosch Editor, Barcelona.
- García Ruiz, Pablo (1994), *La lógica del directivo: el control necesario y la confianza imposible*, Cuadernos Empresa y Humanismo, nº 47, Pamplona.

Garland, David [2001 (2005)], *La cultura del control*, Gedisa, Barcelona.

Gómez-Jara Díez, Juan Carlos (2005), *La culpabilidad penal de la empresa*, Marcial Pons, Madrid.

Green, Stuart P. (2006), *Lying, Cheating, and Stealing. A Moral Theory of White-Collar Crime*, Oxford University Press, Nueva York.

Grover, Steven L. (2005), "The Difficulties of Telling the Truth at Work", en Kidwell, Roland E. y Martin, Christopher L. (eds.), *Managing Organizational Deviance*, Sage, Londres, pp. 157-172.

Guerra López, Rodrigo (2002), *Volver a la persona*, CNHD, México.

Guerra López, Rodrigo (2003), *Afirmar a la persona por sí misma*, Caparrós, Madrid.

Guillén, Manuel (1996), *La Ética empresarial: una aproximación al fenómeno*, Cuadernos Empresa y Humanismo, nº 58, Pamplona.

Hayes, Read (2008), *Strategies to Detect and Prevent Workplace Dishonesty*, Connecting Research in Security to Practice (CRISP), Asis International Foundation.

Husak, Douglas (2008), *Overcriminalization. The Limits of the Criminal Law*, Oxford University Press, Nueva York.

Innerarity, Daniel (2001), *Ética de la hospitalidad*, Península, Barcelona.

Jakobs, Günter (1996a), *La imputación objetiva en Derecho Penal*, Ad Hoc, Buenos Aires.

Jakobs, Günter (1996b), *Sociedad, norma y persona en una teoría de un Derecho penal funcional*, Civitas, Madrid.

Jardin, André (1984), *Alexis de Tocqueville*, Hachette, París.

Jescheck, Hans Heinrich y Weigend, Thomas (2002), *Tratado de Derecho Penal. Parte General*, Tecnos, Granada.

56 Jones, John W. (ed.) (1991), *Preemployment Honesty Testing: Current Research and Future Directions*, Greenwood, Greenwood CT.

Kuhlen, Lothar (2004), “¿Es posible limitar el Derecho penal por medio de un concepto material de delito?”, en Wolter, Jürgen y Freund, Georg (eds.), *El sistema integral del derecho penal: delito, determinación de la pena y proceso penal*, Marcial Pons, Madrid.

Ladd, John, [1967 (1972)], ‘Loyalty’, en Edwards, Paul (ed.), *Encyclopedia of Philosophy*, Routledge & Kegan Paul, Londres.

Llano, Alejandro (1996), “Organizaciones inteligentes en la sociedad del conocimiento”, *Nuestro Tiempo*, nº 505-506.

Llebot Majó, José Oriol (1996), “Doctrina y Teoría de la Empresa en el Derecho Mercantil (Una Aproximación al Significado de la Teoría Contractual de la Empresa)”, *Revista de Derecho Mercantil*, nº 220, pp. 319-338.

Lorenzo Izquierdo, David (2007), *Comunitarismo contra individualismo: una revisión de los valores de Occidente desde el pensamiento de A. MacIntyre*, Thomson-Aranzadi, Pamplona.

Lowenstein, Daniel H. (1985), “Political Bribery and the Intermediate Theory of Politics”, *UCLA Law Review*, vol. 32, nº 4, pp. 784-851.

Luhmann, Niklas (2005), *Confianza*, Anthropos, Santiago de Chile.

MacIntyre, Alasdair (1966), *A Short History of Ethics*, MacMillan, Nueva York.

MacIntyre, Alasdair (1988), *Whose Justice? Which Rationality?*, University Of Notre Dame, Indiana.

Macpherson, Crawford B. (1979), *La teoría política del individualismo posesivo: de Hobbes a Locke*, Ramón Sopena, Barcelona.

Mars, Gerald (1982), *Cheats at Work. An Anthropology of Workplace Crime*, Counter Point, Londres.

Mayer, Roger C.; Davis, James H. y Schoorman, F. David (1995), **57**
 “An Integrative Model of Organizational Trust”, *Academy of Management Review*, vol. 20, nº 3, pp. 709-734.

Melé, Domènec (2007), “La empresa como comunidad de personas frente a otras visiones de la empresa”, en Burgos, Juan Manuel (ed.), *La filosofía personalista de Karol Wojtyla*, Palabra, Madrid, pp. 315-328.

Mohn, Reinhard; Polanco, Jesús de y Toffle, Alvin (1988), *Al éxito por la cooperación. Un enfoque humano de la estrategia empresarial*, Plaza y Janés, Barcelona.

Mulhall, Stephen y Swift, Adam (1996), *El individuo frente a la comunidad. El debate entre liberales y comunitaristas*, Temas de Hoy, Madrid.

Murphy, Jeffrey G. (1979), *Retribution, Justice and Therapy: Essays in the Philosophy of Law*, Springer, Boston.

Nagel, Thomas (1998), “Concealment and Exposure”, *Philosophy & Public Affairs*, vol. 27, nº 1, pp. 3-30.

Pastor Muñoz, Nuria (2006), “La respuesta adecuada a la criminalidad de los directivos contra la propia empresa: ¿Derecho penal o autorregulación empresarial?”, *InDret*, nº 380.

Pérez Adán, José (2008), *Adiós estado, bienvenida comunidad*, Ediciones Internacionales Universitarias, Madrid.

Pérez López, Juan Antonio (2002), *Fundamentos de la Dirección de Empresas*, Rialp, Madrid.

Piña Rochefort, Juan Ignacio (2005), *Rol social y sistema de imputación. Una aproximación sociológica a la función del Derecho Penal*, Bosch, Barcelona.

PricewaterhouseCoopers Investigations and Forensic Services y Universidad Martin Luther (2007), “Economic Crime: People, Culture and Controls”, *4th biennial Global Economic Crime Survey*,

58 en <http://www.giaccentre.org/documents/PWC.GLOBALECONOMICCRIMESURVEY2007.pdf>

Ratcliffe, Jerry (2006), *Video Surveillance of Public Places*, U.S. Department of Justice, Office of Community Oriented Policing Services, Problem-Oriented Guides for Police Response Guides, Series Guide nº 4, en <http://www.ncjrs.gov/app/Publications/Abstract.aspx?ID=235091>.

Ridley-Duff, Rory (2007), "Communitarian Perspectives on Social Enterprise", *Corporate Governance: An International Review*, vol. 15, nº 2, pp. 389-392.

Rosenbaum, David P. (1998), "Community Crime Prevention: A Review and Synthesis of the Literature", *Justice Quarterly*, vol. 5, nº 3, pp. 323-395.

Royce, Josiah (1908), *The Philosophy of Loyalty*, Hafner Publishing Co., Nueva York.

Schauer, Frederick. (1985), "Slippery Slopes", *Harvard Law Review*, vol. 99, pp. 361-183.

Silva Sánchez, Jesús María (1999), "Las inveracidades de los particulares ante el Derecho penal", en Salvador Coderch, Pablo y Silva Sánchez, Jesús María, *Simulación y deberes de veracidad*, Civitas, Madrid.

Silva Sánchez, Jesús María (2000), *Política criminal y persona*, Ad Hoc, Buenos Aires.

Silva Sánchez, Jesús María (2001), *La expansión del Derecho penal. Aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales*, Civitas, Madrid.

Simpson, Sally S. (2002), *Corporate Crime, Law, and Social Control*, Cambridge University Press, Cambridge.

Sipior, Janice C. (1998), "Ethical Management of Employee e-mail Privacy", *Information Systems Management*, vol. 15, nº 11, pp. 41-47.

Slobogin, Christopher (2007), *Privacy at Risk. The New Government Surveillance and the Fourth Amendment*, Chicago University Press, Chicago.

Spaemann, Robert (2000), *Personas. Acerca de la distinción entre “algo” y “alguien”*, Eunsa, Pamplona.

Taylor, Charles (1991), *La ética de la autenticidad*, Paidós, Barcelona.

von Hirsch, Andrew (2007), “Cuestiones éticas en torno a la vigilancia en espacios públicos mediante cámaras de televisión”, *InDret*, nº 4.

Walters, Gregory J. (2001), “Privacy and Security: An Ethical Analysis, Computers and Society”, extraído del capítulo 5 de Walters, Gregory J. (2002), *Human Rights in an Information Age: A Philosophical Analysis*, University of Toronto Press, Toronto.

Weckert, John (2002), “Trust, Corruption and Surveillance in the Electronic Workplace”, *International Federation for Information Processing World Congress*, Montreal, agosto.

Weckert, John (2005), *Electronic Monitoring in the Workplace: Controversies and Solutions*, Idea Group Publishing, Hershey, PA.

Wikström, Per Olof H. (2006), “Personas, entornos y actos delictivos: mecanismos situacionales y explicación del delito”, en Guzmán Dálbora, José Luis y Serrano Maíllo, Alfonso (eds.), *Derecho Penal y Criminología como fundamento de la política criminal. Estudios en homenaje al profesor Alfonso Serrano Gómez*, Dykinson S.L. Libros, Madrid.

Willison, Robert (2006), “Understanding the Perpetration of Employee Computer Crime in the Organizational Context”, *Information and Organization*, vol. 16, nº 4, pp. 304-324.

Yacobucci, Guillermo J. (2002), *El sentido de los principios penales*, Austral, Buenos Aires.

JOSÉ RAMÓN AGUSTINA SANLLEHÍ

60 Zaibert, Leo (2003), "Punishment, Liberalism, and Communitarianism", *Buffalo Criminal Law Review*, vol. 6, pp. 673-690.