

Los riesgos de infidelidad de empleados y su cobertura aseguradora

FERNANDO PÉREZ SERRABONA

MAPFRE CAUCIÓN Y CRÉDITO

Las cada vez más complejas relaciones mercantiles y los medios y formas en los que éstas se desarrollan, hacen que el riesgo de fraude sea también cada vez más elevado y, por lo tanto, crezca la necesidad de coberturas específicas para el mismo.

Los riesgos de infidelidad del personal propio se ven acrecentados por la simplificación de los sistemas de gestión, en particular los administrativos y contables de tipo electrónico.

Origen y naturaleza

Establecer el origen y naturaleza del Seguro de Fidelidad, supone ya el primer problema a la hora de realizar cualquier estudio sobre el mismo.

La doctrina al respecto también es contradictoria, así M.^o Pilar Barrés Benlloch, en su libro «Régimen Jurídico del Seguro de Caucción», afirma: «con independencia de la relación, más o menos directa, del Seguro de Caucción con otras figuras contractuales de garantías, cabría afirmar que el uso de Pólizas de Seguro con el fin de garantizar –o asegurar– el cumplimiento de obligaciones del deudor, comienza con el Seguro de Fidelidad de Empleados, en Gran Bretaña, en la primera mitad del S. XIX. En su estructura y finalidad, dicho Seguro de Fidelidad de Empleados parecía funcionar básicamente de manera semejante a la del Seguro de Caucción de nuestro ordenamiento jurídico». En este mismo sentido encontramos la opinión de P. Felton y G. Sears en su libro «Fidelity Bonds» publicado por Insurance Institute of América.

Para Javier Camacho de los Ríos, en «El Seguro de Caucción. Estudio crítico», el Seguro de

Infidelidad constituye un ramo autónomo, si bien con cierta conexión con los Seguros de Caución.

Jean Bastín en «El Seguro de Crédito. Protección contra el incumplimiento de pago» afirma que «el riesgo de Fidelidad formaba parte del campo de actividad del Seguro de Crédito», si bien también admite que en determinados casos podría ser competencia del Seguro de Caución.

El Tribunal Supremo, en su sentencia del 25/02/84, afirma que la Infidelidad del empleado «consiste en burlar o perjudicar a otro que, por inexperiencia, afecto, bondad excesiva o descuido, le ha dado crédito...», con lo que se suma a aquellos que afirman que esta cobertura trataría de asegurar ciertos créditos internos de la sociedad.

Sea cual sea la naturaleza jurídica del ramo, el objeto del mismo es asegurar las pérdidas económicas que pueda sufrir el asegurado como consecuencia de actos de infidelidad de sus empleados.

Magnitud del problema

El problema del fraude interno afecta de forma directa a las empresas y así lo muestran las estadísticas y estudios existentes.

Peat & Marwick, en su último informe de 1996 sobre el fraude a las compañías realizado en un estudio de las mil mayores empresas canadienses, aporta conclusiones realmente interesantes que si bien no se refieren al mercado español, sí son en gran medida extrapolables. Así, además de concluir que en el 52% de los casos se reconocía haber sufrido un fraude en el año anterior al estudio, se recogían las siguientes cuestiones de vital importancia para empezar a entender la magnitud del problema:

- De las pérdidas totales por fraude, el 49% correspondía a fraude externo, mientras que el

51% restante era interno. Este 51% se reparte entre un 46% realizado por los empleados y un 5% realizado por directivos. Se quiebra, por tanto, la idea tantas veces aceptada de que el máximo riesgo se centraría en los directivos, ya que, al tener ellos el poder de decisión, aparentemente tienen también mayores posibilidades de generar pérdidas por actos de fraude interno.

Figura 1. Responsables del fraude



- Del análisis de los tipos de fraude interno sufridos por las compañías que realiza el estudio se obtienen los datos reflejados en la figura 2.

Nótese como bajo el epígrafe de «OTROS» se encuentran toda una serie de actos, mucho más complejos que el resto de los enumerados, tales como redes paralelas de ventas, simulación de contratos, etc. que, por su propia complejidad, suponen un mayor riesgo para las empresas, ya que al hecho de ser más difíciles de descubrir, se suma al elevado importe de pérdidas que pueden generar.

- A continuación el informe estudia la posible relación entre la antigüedad del empleado en la empresa y el fraude cometido, llegando al siguiente resultado recogido en la figura 3.

Figura 2. Tipología de fraudes internos

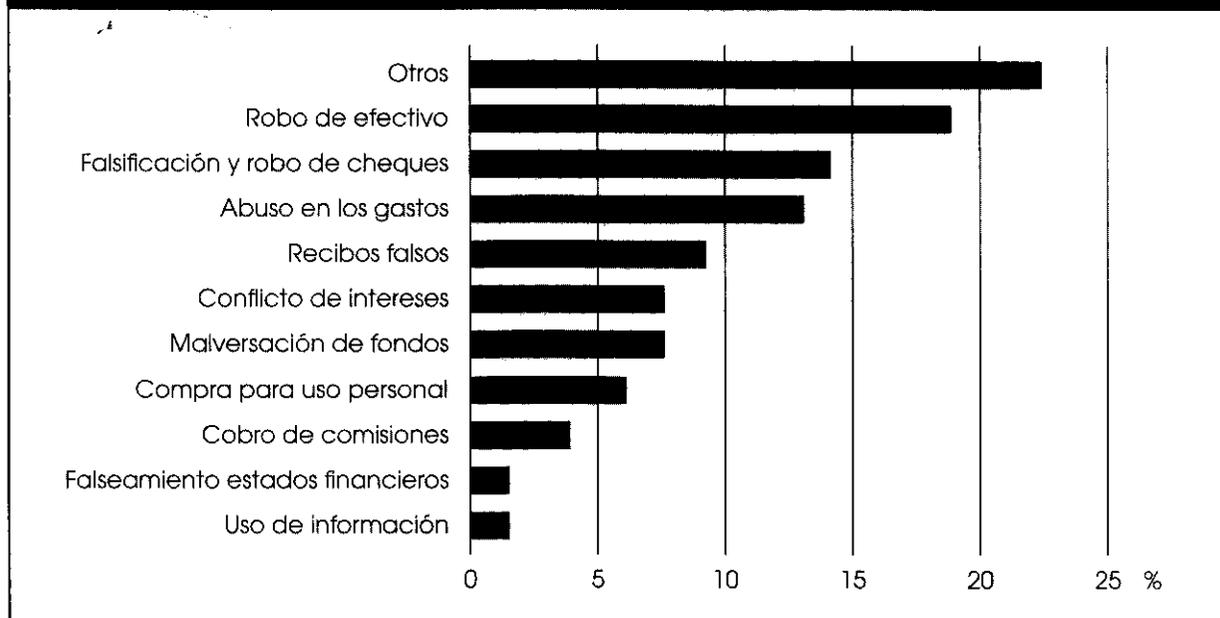
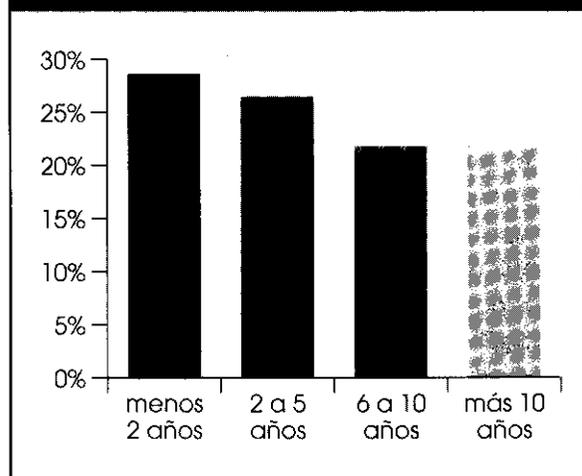


Figura 3. Antigüedad de los empleados que cometieron fraudes.



Del mismo modo se deduce que la antigüedad del empleado es casi indiferente a la hora de analizar quién comete el fraude, ya que se dan casos de todo tipo de empleados, con lo que vuelve a quebrarse otra idea generalmen-

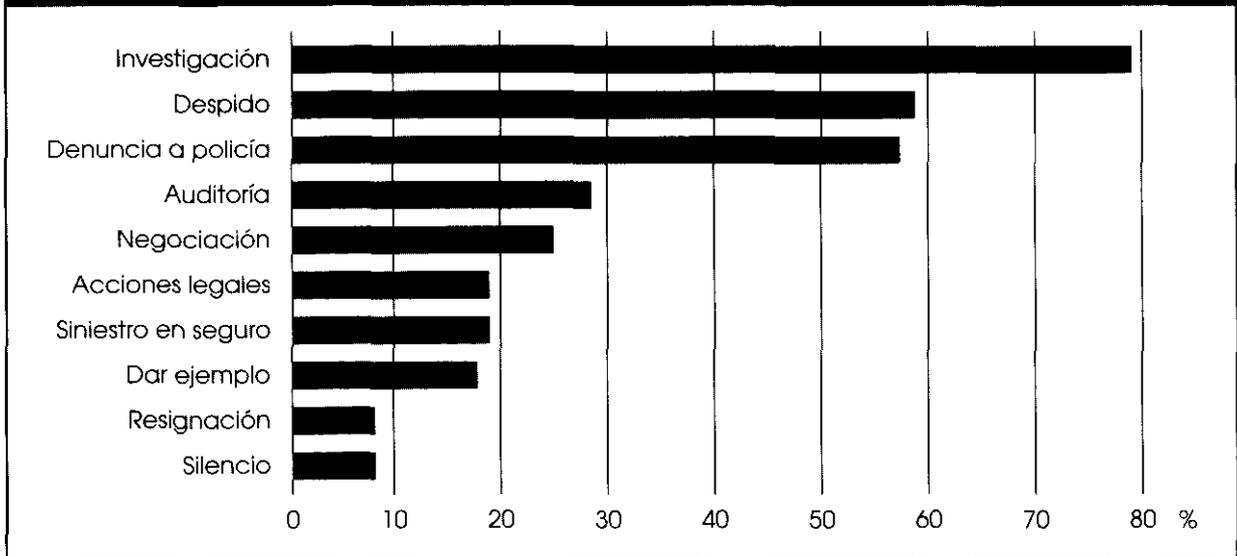
te aceptada por la que en los empleados con cierta antigüedad en la empresa el riesgo sería sensiblemente inferior al que existe en los empleados recién contratados. En la figura 3 se observa como la diferencia entre ambos grupos es bastante reducida.

El motivo de esta distribución podemos encontrarlo en el hecho de que los empleados de más antigüedad gozan de mayor confianza y conocen a fondo los procedimientos internos de la compañía, lo que los coloca a efectos del riesgo en situación similar a aquellos otros recién incorporados sobre los que aún no tenemos la certeza de su fidelidad.

Finalmente, se pregunta sobre las actuaciones que adoptaron las empresas encuestadas una vez producido el fraude; mostrando los resultados de la figura 4:

Analizando las respuestas y considerando que en las mismas podían indicarse más de una, se observa que pese a las investigaciones realizadas, los despidos, las denuncias, las au-

Figura 4. Actuaciones desplegadas por las empresas después del fraude.



ditorías realizadas o las negociaciones, tan sólo en un 18% de los casos pueden comunicar el siniestro por tener contratada la cobertura de Fidelidad, siendo ésta casi la única vía posible para resarcirse de la pérdida sufrida.

Situación en España

Para el mercado español, la inexistencia de una cobertura específica del riesgo, unido al hecho de que este tipo de actos rara vez son denunciados, hace que los datos estadísticos existentes sobre estos fraudes sean realmente escasos.

A nivel sectorial, la AECOC (Asociación Española de Codificación Comercial), en una reciente encuesta elaborada sobre 57 empresas del sector de la distribución, afirma que, para una empresa que facture 15.000 millones de ptas., (89 millones de euros, 100 millones de dólares USA), el robo externo le supone unas pérdidas de 96 millones de ptas. (570.000 euros,

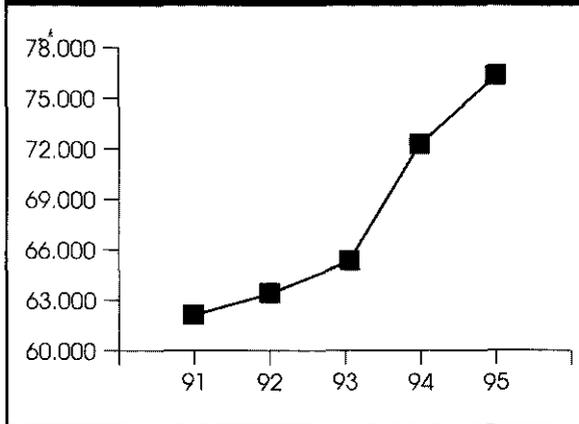
640.000 dólares USA) al año, perdiendo la misma compañía, en concepto de hurto interno, 42 millones de ptas. (250.000 euros, 280.000 dólares USA) anuales. Aún siendo menor su incidencia que el hurto externo, el valor unitario de los productos robados es superior a los 19.000 ptas. (113 euros, 127 dólares USA).

Las compañías del sector, según el mismo informe, consideran que los colaboradores de otras empresas y los trabajadores eventuales representan un mayor riesgo de hurto interno. Prevenir el hurto interno es uno de los objetivos de las empresas, pero sólo el 53% de ellas utilizan algún sistema de protección para combatirlo, entre ellos el más importante es el control de salida, seguido de la contratación de empresas especializadas.

Para finalizar, se indican a continuación los últimos datos facilitados por la Dirección General de la Policía sobre los hurtos conocidos durante el período 1991-1995.

En la figura 5 puede observarse cómo la cifra va aumentando año a año hasta alcanzar los 76.805 en 1995.

Figura 5. Hurtos conocidos años 1991-1995



Aspectos técnicos de la cobertura

Una vez analizado el encuadre de la cobertura y comentadas brevemente algunas cifras y consideraciones generales referentes al fraude interno, se hace necesario exponer algunos aspectos técnicos relevantes a la hora de analizar el Seguro de Fidelidad.

Definición del acto de la infidelidad

En primer lugar, se debe establecer la definición de los actos de infidelidad causantes de las pérdidas aseguradas, ya que la mayor o menor extensión de la cobertura dependerá de la misma. Es habitual encontrar cláusulas que hablen de «actos de infidelidad», «actos fraudulentos» o «actos desleales» pero sin aclaración alguna sobre qué se considera infidelidad, fraude o deslealtad. Se hace necesario, por tanto, buscar una referencia clara a los actos cubiertos por la póliza y ésto puede hacerse fundamentalmente por dos vías: definiendo claramente dichos actos o buscando la refe-

rencia de la legislación penal existente. Lo segundo tiene de positivo la objetivación de las definiciones y la existencia de doctrina y jurisprudencia que sirven también para aclarar los conceptos enunciados.

Definición de empleado

Una vez determinados los actos incluidos en la cobertura, lo inmediato es definir el concepto de empleado como autor de dichos actos, ya que esta definición condiciona también la amplitud de la cobertura.

Muchas son las fórmulas empleadas por distintas compañías en diferentes países, pero casi todas limitan los empleados a aquellos que con contrato laboral trabajan para el asegurado dados de alta en la Seguridad Social, con independencia del carácter temporal o permanente de la relación, dejando expresamente excluidos a aquellos otros comisionistas, agentes o representantes unidos por una relación mercantil con el asegurado.

Es práctica habitual la clasificación de la plantilla en varias categorías en función del potencial riesgo teórico de cada grupo; así, como ejemplo y modelo generalmente aceptado, se propone la siguiente clasificación:

- Grupo A: Directivos, empleados que manejan dinero, cheques, títulos, valores o existencias y aquellos que trabajan de forma habitual fuera del domicilio social o en delegaciones, agencias o sucursales.
- Grupo B: Administrativos y demás trabajadores de oficinas.
- Grupo C: Técnicos, empleados u obreros de planta o factoría.

La distribución del personal en estos tres grupos condicionará la suscripción y tarificación ya que, al menos teóricamente, en el grupo A se concentra un elevado riesgo que se va reduciendo en los grupos B y C.

Además de la definición de empleado, lógicamente el número de los que prestan sus ser-

vicios al asegurado es otro factor determinante a la hora de suscribir el riesgo y tarificar la prima.

Suele ser, además, práctica habitual que se cubran automáticamente las incorporaciones de personal que se produzcan hasta un determinado límite durante la vigencia de la póliza, con el fin de evitar continuas modificaciones en casos de altas o bajas de los empleados.

Relación acto-empleado

Una vez aclarados los hechos asegurados y quiénes deben ser los autores de los mismos, es necesario establecer una relación entre ambos elementos y, para ello, se suele requerir que los actos sean cometidos por los empleados actuando en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo o valiéndose de alguna forma de las ventajas que les proporciona su condición de empleados, de tal manera que se cubrirían, por ejemplo, tanto los hurtos que el personal de almacén pueda producir en el mismo, como los que pudiera realizar en el Departamento de Administración, anulando previamente el sistema de alarma con la clave que conoce por el hecho de ser empleado. Es, por tanto, determinante que el hecho se produzca valiéndose de alguna ventaja que le proporcione el ser empleado, ya que de otra forma el hecho sería considerado como robo, en el que sería indiferente el que fuera o no empleado del asegurado. En ocasiones se ha limitado la cobertura a los actos realizados en el desarrollo de sus funciones pero esto faltaría, en nuestra opinión, al verdadero espíritu del seguro, al dejar fuera de cobertura verdaderos actos deshonestos.

Eficacia del seguro

Cometido el acto de infidelidad por parte del empleado, surge otro tema, muchas veces controvertido, como es el de definir el hecho que determina la eficacia del seguro y el de

considerar el siniestro como producido. Varias son aquí las opciones posibles que van desde exigir la sentencia judicial firme que determine la culpabilidad del causante al reconocimiento expreso y por escrito del empleado, pasando por la simple denuncia ante la autoridad competente.

Decidir cuál de ellas es la mejor opción dependerá del funcionamiento policial y judicial de cada país y del propio sistema legislativo, siendo en principio todas igualmente válidas, si bien algunas presentan ventajas más claras para alguna de las partes.

En cualquier caso, conviene aclarar que si después de pagar el siniestro con la simple denuncia se considerase judicialmente inocente al denunciado, la Compañía Aseguradora tendrá, por supuesto, derecho a percibir la suma pagada, ya que no se encontraría entonces ante un acto de infidelidad de empleados.

Ámbito territorial

Otro factor importante a la hora de analizar la cobertura es el ámbito territorial de la misma, en un doble sentido; por un lado, la limitación habitual de la misma al país donde radica la sede del asegurado, excluyendo con carácter general las delegaciones en el extranjero por entender que en las mismas el riesgo puede ser sensiblemente superior y, por otro, el número de delegaciones existente en territorio nacional que condiciona también la suscripción y tarificación, ya que sin llegar a ser consideradas de tan elevado riesgo como las delegaciones en el extranjero, suponen claramente una agravación del riesgo, ya que sobre las mismas se hace siempre más difícil aplicar las medidas de control interno de la sociedad.

Exclusiones

Debido a la propia naturaleza de los hechos que pueden producir el daño, al desconocimiento que en muchos sectores se tiene de es-

te seguro y al hecho de la complejidad del propio riesgo asegurado, se hace muchas veces necesario determinar expresamente las exclusiones del mismo, evitando así la existencia de conflictos entre asegurado y asegurador que podrían darse en algunas ocasiones.

Cada mercado y más concretamente cada compañía tiene sus propias exclusiones. Se enuncian aquí aquellas que se utilizan con carácter general y que son:

- **Familiar:** Se excluyen los actos cometidos por empleados que en un mayor o menor grado sean familiares del asegurado.

La exclusión es lógica ya que nos encontramos en situaciones donde la confianza es mayor y las medidas de control se suelen relajar. Digamos que la confianza familiar prima sobre la laboral y aquella relación suele ser más fuerte que ésta.

- **Accionistas:** Se excluyen los actos cometidos por empleados que sean accionistas de la sociedad asegurada.

En cada caso se determinará el porcentaje de participación en el capital que se considere suficiente para la exclusión, ya que no es lo mismo si el empleado tiene una ínfima participación en la sociedad que si con las acciones que tiene puede ejercer algún tipo de control sobre la misma.

El motivo de la exclusión es claro, ya que, por principio, nadie puede apropiarse de lo que es suyo.

- **Negligencia:** No están cubiertas las pérdidas causadas por negligencia de los empleados, ya que bajo ningún concepto pueden considerarse actos de infidelidad.

Suma asegurada

Una vez definidos los hechos y los autores que podrían generar las pérdidas, llega el momento de aclarar el concepto de la suma asegurada. Varias son las fórmulas que se utilizan:

- Suma asegurada por empleado.

- Suma asegurada por siniestro.
- Suma asegurada global por período.

En el primero de los casos se fija la cantidad máxima que la compañía pagaría por empleado causante del daño. Este método tiene el problema de hacer necesario determinar en cada caso la forma de actuación de cada empleado en los hechos, ya que no sería lo mismo si la participación se produjera en grado de autor, cómplice o, por ejemplo, encubridor. En contrapartida presenta una ventaja indudable al permitir fijar distintos límites para distintas categorías de empleados en función del importe posible del daño que puede causar cada una de ellas.

Fijar una suma asegurada por siniestro es otro método que en ocasiones ha sido utilizado pero tiene, a juicio del autor, el gran inconveniente de necesitar una clarísima definición de siniestro. En muchas ocasiones se encontrará con que el acto delictivo se ha venido repitiendo a lo largo de un período de tiempo más o menos largo, e incluso que en el mismo han intervenido varios empleados y es, por lo tanto, realmente complicado saber si se está ante uno o varios siniestros distintos, con lo que puede surgir una fuente importante de conflictos.

En las dos formas expuestas cabe la posibilidad de establecer además un límite global agregado para el período de vigencia de la póliza, de tal forma que se establece así el importe máximo que podría pagar la aseguradora durante su vigencia en concepto de siniestros.

Frente a estos dos métodos se encuentra, finalmente, otro que consiste en fijar una suma asegurada global para el período de duración de la póliza, generalmente un año, sin establecer ninguna limitación por empleado o siniestro, de tal forma que en caso de que esto último se produzca, la indemnización a satisfacer reduciría la suma asegurada para la anualidad en curso en la misma cuantía.

La ventaja de este método se encuentra en su sencillez que evita entrar, tal y como ya se ha comentado, en difíciles valoraciones, en

muchas ocasiones subjetivas, de lo que se considera en cada caso siniestro.

Relacionado con la suma asegurada surgen otros tres conceptos sobre los que merece la pena realizar alguna aclaración:

- **Franquicia:** se utiliza ésta para evitar la necesidad de comunicar los siniestros de pequeño importe y para poder establecer ciertas ponderaciones en la prima. Se suele fijar un importe por siniestro, por lo que también aquí influiría la definición que se haga de éste en cada caso.

- **Porcentaje de cobertura:** se establece en casi todos los casos la necesidad de que un determinado porcentaje de las pérdidas producidas por el siniestro sea a cargo del asegurado para evitar así que éste pudiera relajar las medidas de control interno en su sociedad.

Evidentemente, también el mayor o menor porcentaje de cobertura establecido para la retención influirá de forma directa en el cálculo de la prima.

- **Gastos para minoración del siniestro:** adquiere especial significación en esta cobertura la necesidad que se produce en muchas ocasiones de incurrir en gastos para descubrir o aminorar siniestros. Ha de tenerse en cuenta que en determinadas ocasiones, tan sólo el establecimiento de controles o la realización de algunas investigaciones harán posible determinar la cuantía de la pérdida sufrida o que la misma es fruto de determinados actos de algún empleado. Ante esta situación, las compañías aseguradoras fijan un límite de gastos autorizados por siniestro con cargo al cual el asegurado podrá realizar las gestiones oportunas.

Plazos

Los plazos de cobertura juegan, también, un papel determinante en este tipo de seguros, ya que, al contrario de lo que sucede en otros seguros de daños, en muchas ocasiones no se tiene conocimiento de que se ha producido un siniestro hasta mucho tiempo después de que esto haya ocurrido, motivo éste por el cual debe

quedar claramente definido en qué momento han debido producirse los hechos para considerarlos incluidos dentro de la cobertura, ya que no es lo mismo cubrir las pérdidas de los hechos descubiertos durante la vigencia del seguro que las de los hechos producidos durante la misma pero descubiertos posteriormente.

Otro plazo determinante es el que se establecerá en cada caso para poder comunicar el siniestro a la compañía después de que el hecho se haya producido. Por otra parte, es práctica habitual la cobertura de actos producidos durante la vigencia del seguro y comunicados a la compañía durante la misma o en un período posterior que suele encontrarse comprendido entre 6 ó 12 meses después del vencimiento de la póliza.

Subrogación

Finalmente, debe señalarse, dentro de los aspectos técnicos que se están desarrollando, el derecho de subrogación del asegurador para poder ejecutar los derechos y acciones que por razón del siniestro correspondieran al asegurado frente a las personas responsables del mismo, hasta el límite de la indemnización, a cuyo efecto el asegurado deberá prestar la colaboración necesaria para ello.

Bases del seguro

Tal y como sucede en otro tipo de seguros, la cobertura se concierne sobre la base de las declaraciones formuladas por el asegurado en el oportuno cuestionario y ello determina la aceptación del riesgo y el cálculo de la prima correspondiente. En el Seguro de Fidelidad, sin embargo, la importancia de dicho cuestionario es si cabe mayor, ya que la información que aporta sobre los empleados contratados, las normas de control interno o la existencia anterior de actos fraudulentos, es decisiva para determinar la aceptación del riesgo y su correspondiente prima.

Conclusión

Después de este análisis, se puede afirmar, sin miedo a equivocación, que se enfrenta un problema –el fraude interno de los empleados– de elevadas magnitudes y de importancia especial para las empresas. El desarrollo del Seguro de Fidelidad ha sido, sin embargo, muy desigual, existiendo países como Estados Unidos, Colombia o Alemania donde el mismo tiene arraigo e implantación. En contrapartida, en otra serie de países, entre ellos España, la cobertura casi no se

practica por parte de las Compañías de Seguros y, por lo tanto, su desarrollo se ha limitado a aquellos asegurados que, más que requerirlo, lo imponían como condición imprescindible para contratar otro tipo de coberturas.

Frente a esta pobre realidad actual, con toda seguridad se abrirá un futuro prometedor en el desarrollo de este Seguro, ya que las cada vez más complejas relaciones mercantiles y los medios y formas en los que éstas se desarrollan, hacen que el riesgo de fraude sea también cada vez más elevado y, por lo tanto, crezca la necesidad de coberturas específicas para el mismo. ■