

LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO POSIBLE FACTOR CRIMINÓGENO Y LOS INCENTIVOS JURÍDICOS PARA LAS EMPRESAS AMBIENTALMENTE RESPONSABLES

El estudio científico de los delitos de cuello blanco, ilícitos entre los que encontramos hoy a algunas figuras de la delincuencia ambiental, tiene sus orígenes en el discurso del sociólogo Edwin Sutherland del 27 de diciembre de 1939, fecha en la que dirigió un significativo discurso sobre esta forma de delincuencia ante la Asociación Económica Americana y la Sociedad Sociológica Americana. En esta disertación, así como en trabajos posteriores, Sutherland formuló diversas proposiciones que resultan ser tan válidas para las primeras décadas del siglo XXI como lo fueron a principios de los años cuarenta del siglo pasado.

Entre las aseveraciones de este sociólogo, encontramos aquellas que pueden resumirse de la siguiente manera: a). *Ciertas personas respetables de las clases media y alta pueden cometer y de hecho cometen actos gravosos, que tanto desde un punto de vista financiero, como en términos de la pérdida de vidas humanas que ocasionan, deben ser considerados como conductas delictivas;* b). *Estos actos que se atribuyen a la denominada delincuencia de cuello blanco, son cometidos como resultado de la participación del responsable en un negocio o empresa;* c). *La evidencia indica que esta forma de delincuencia aparece con mayor incidencia en algunas industrias más que en otras;* y d). *Dentro de diversas divisiones de una misma industria, algunas empresas se involucran más que otras en la comisión de delitos de cuello blanco.*¹

Estas proposiciones resultan hoy de suma importancia para la comprensión de la delincuencia corporativa y ambiental. El trabajo de Sutherland fue pionero en el

estudio de los **FACTORES CRIMINÓGENOS DE LA DELINCUENCIA DE CUELLO BLANCO**, dando lugar a estudios que posteriormente ahondaron en el tema. En la década de 1970-80 se intensificó la investigación sobre este fenómeno social, con una preocupación especial por las teorías que analizan el fenómeno de la violación de la normatividad. En la escuela de Derecho de la Universidad de Yale, un grupo de académicos apoyados por la denominada Law Enforcement Assistance Administration, iniciaron un proceso de investigación empírica para obtener datos sobre la delincuencia de cuello blanco, al mismo tiempo que otros esfuerzos como el impulsado por la Universidad de California en Irvine, se dirigieron a

¹ "The Criminology of White-Collar Crime (Topics and Applied Physics)" Sally S. Simpson y David Weisburd. Ed. Por la Universidad de Maryland.



Gabriel Calvillo Díaz, es abogado especialista, consultor y litigante en Derecho Ambiental y Penal. Académico del ITAM y Maestro en Derecho por la Universidad de Georgetown en donde realizó estudios en Derecho Criminal y Ambiental. Especialista en procedimientos penales por el Instituto Nacional de Ciencias Penales. Actualmente es Consejero Director de la Defensoría Penal & Ambiental Asociación Civil Pro bono, y Socio de la Firma Carswell & Calvillo. Preside la Comisión de Derecho Ambiental de la Barra Mexicana Colegio de Abogados.

analizar los delitos de uso y abuso de poder. El Instituto Nacional de Justicia de los Estados Unidos financió un proyecto para estudiar la delincuencia corporativa, que fue desarrollado por la Universidad de Wisconsin, en la que se recabó la base de datos más extensa relacionada con infracciones de la legislación federal cometidas por las corporaciones norteamericanas más grandes. Estos y otros estudios demostraron que lo que Sutherland había propuesto década antes, es decir, el hecho de que la delincuencia corporativa presenta ciertos patrones conductuales, tenía sustento científico.² **LA DELINCUENCIA CORPORATIVA SE TRANSFORMÓ A PARTIR DE ENTONCES EN UN ASPECTO IMPORTANTE DE LA CRIMINOLOGÍA.**

Producto del estudio científico de la delincuencia corporativa, se desarrollaron teorías que resultan hoy de gran interés para el desarrollo mexicano de la política pública de procuración de justicia, particularmente para la política de justicia ambiental que impulsa la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente. Una de estas teorías sostiene que existen organizaciones empresariales, que tienen culturas corporativas distintivas que reflejan diversos grados de tolerancia hacia la violación de las normas de orden público, en beneficio de los intereses de la empresa. **ESTE FENÓMENO DE CULTURA DE TOLERANCIA HACIA LA ILEGALIDAD DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN, CONSTITUYE EN UN FACTOR CRIMINÓGENO** que puede explicar el por qué profesionistas convencionales y reputados de clase media y alta, pueden llegar a cometer delitos de cuello blanco, tales como los delitos que atentan en contra del ambiente. Esta teoría propone que las empresas que consciente y sistemáticamente ignoran las infracciones éticas y legales cometidas por sus empleados, cuando son realizadas en beneficio de la organización, o incluso aquellas que las incentivan o premian por ser de utilidad para los fines de la empresa, crean una cultura de ilegalidad que es aprendida o asimilada por los miembros de la organización como cualquier otra práctica operativa empresarial, creando un campo de cultivo fértil para la comisión de ilícitos mayores.

El propio Sutherland propuso en 1983, como parte de su estudio criminológico, que en este tipo de casos analizados el joven empleado o profesionista recién contratado, que quizá inicia su ejercicio profesional con expectativas idealistas de contribuir al bien común con un comportamiento apegado a las reglas y a la legalidad, puede ser inducido progresivamente hacia la delincuencia corporativa de cuello blanco, como resultado del proceso de aprendizaje de la cultura organizacional de una empresa. En ciertos casos los gerentes o superiores le ordenan realizar actos u omisiones de poca o mediana relevancia, que inicialmente el sujeto consideraría faltos de ética o simplemente ilegales. Estos actos suelen escalar progresivamente. De forma tal que el iniciado aprende rápidamente de los compañeros con mayor antigüedad en la empresa, que las prácticas de ilegalidad en beneficio de la institución son toleradas e incluso recomendadas y premiadas, constituyendo un factor real para avanzar en el desarrollo profesional dentro de la organización.

En este contexto el sujeto aprende técnicas específicas de violación de la ley, al igual que los supuestos en los que la empresa autoriza el uso de dichas prácticas, lo que con el tiempo se transforma en una verdadera ideología de la ilegalidad. Esta doctrina se desarrolla como parte de las prácticas laborales que se generalizan y son reflejadas con expresiones como “los negocios son los negocios”,

“ningún negocio fue construido con actos de inocencia”, “si la competencia lo hace...”, “en este país todo se vale”, “los tiempos lo exigen”, etcétera. La generalización de la práctica laboral corporativa induce al empleado neófito en la empresa, a aceptar las prácticas ilegales y sostenerlas con justificaciones racionales. Estas justificaciones son un factor criminógeno real que incrementa el riesgo de que los actos irregulares escalen a conductas ilícitas y quizá incluso delictivas.

Una segunda teoría que estudia los factores criminógenos de la delincuencia corporativa, afirma que ciertos individuos con historias personales previas de desacato a la normatividad, e incluso con antecedentes delictivos, son atraídos a aquellos ambientes laborales que presentan bajos niveles éticos y amplia tolerancia a la práctica de actividades ilegales. Mientras la primer teoría arriba expuesta sostiene que el clima laboral éticamente deficiente en una empresa o industria, puede ser un factor criminógeno causal de infracciones e incidencia de la delincuencia corporativa al transformar la ideología de sus empleados, la segunda teoría propone que este clima atrae a personas con una ideología negativa respecto al cumplimiento de las normas, que ven en este tipo de empresas tierra fértil para progresar mediante el uso de sus experiencias y habilidades, aprendidas y desarrolladas previamente en un contexto de ilegalidad.

Los fenómenos corporativos que aquí exponemos parecen encontrar, toda proporción guardada, ciertas similitudes con las técnicas que han sido documentadas en México, con las cuales la delincuencia organizada induce a sus nuevos miembros a delinquir, mermando sistemática y progresivamente su resistencia psicológica y moral frente a los actos criminales que se espera que realicen en el futuro. A manera de “capacitadores” ciertos individuos de la organización criminal someten sistemáticamente a los nuevos miembros del cartel, a presenciar actos delictivos con un impacto psicológico gradualmente mayor, debilitando los mecanismos de integridad que sostienen la normalidad respecto a lo aceptable y lo inaceptable, hasta que el sujeto considera los actos más violentos como “normales” y admisibles dentro de la organización. Finalmente el individuo entiende que son el tipo de actos que se esperan de él en el futuro.³

Los grupos de la delincuencia organizada han demostrado también, una preocupante facilidad para atraer a sus filas a individuos con experiencias delictivas previas. Sujetos que al igual que los estudiados por las teorías que analizan la delincuencia corporativa, se ven atraídos por la posibilidad de pertenecer a una organización en la que podrán avanzar rápidamente con base en sus habilidades ilícitas e incluso delictivas. El propio gobierno federal ha aceptado que las organizaciones policiales, al igual que las del Ministerio Público se encuentran permeadas por elementos corruptos e incluso infiltrados por la delincuencia organizada. En consecuencia, observamos que la misma hipótesis de atracción delictiva que afirma que la cultura organizacional no ética, que tolera la ilegalidad, puede ser un fenómeno criminógeno, podría formularse respecto a la existencia de esta realidad en las instituciones públicas con altos

² *Ibidem.*

³ RECLUTAN A JÓVENES Y MENORES PARA INSTRUIRLOS COMO SICARIOS. Nota periodística visible en: <http://www.informador.com.mx/mexico/2009/71469/6/reclutan-a-jovenes-y-menores-para-instruirlos-como-sicarios.htm>

niveles de corrupción. Nos preguntamos en estos casos ¿qué tipo de perfiles psicológicos atraen las dependencias policíacas notoriamente conocidas por tolerar prácticas ilícitas?

Las teorías de los factores criminógenos de la delincuencia corporativa, así como las evidencias empíricas de la delincuencia organizada en nuestro país, y la incidencia de casos documentados de servidores públicos que ingresan a las corporaciones policíacas para realizar actos ilícitos, que incluso son contratados aún y cuando cuentan con antecedentes penales, son indicadores de que la cultura organizacional puede ser un factor determinante en la comisión de ilícitos e incluso delitos en el contexto de una organización, sea esta un grupo delictivo, una institución pública o una empresa. En consecuencia, debemos preguntarnos si el mismo fenómeno de cultura organizacional de tolerancia e inducción a la ilegalidad, es un factor criminógeno de la delincuencia ambiental, y qué tipo de acciones son necesarias para contrarrestar dichas formas de cultura corporativa.

Cuando observamos algunos de los casos más relevantes de daño ambiental, producidos por actividades ilícitas industriales o corporativas, encontramos que en muchos casos existe evidencia de una cultura de tolerancia de prácticas ambientalmente riesgosas y frecuentemente ilegales. Si este es el caso, parecería que las teorías criminológicas dirigidas a la delincuencia corporativa podrían tener alguna aplicación en materia ambiental. ¿Qué es lo que lleva a un empleado, gerente o directivo de una empresa a cometer actos u omisiones, a sabiendas de que violan la normatividad ambiental, pueden producir daños al entorno e incluso que son constitutivos de delitos? Casos de delincuencia corporativa ambiental han sido documentados reiteradamente en nuestro país.⁴

Si tomáramos las hipótesis aquí planteadas como correctas, una línea de acción prioritaria de la política de procuración de justicia ambiental, debería dirigirse a desincentivar la cultura de tolerancia a la ilegalidad ambiental dentro de las empresas, como una estrategia de prevención de las infracciones, daños y delitos que atentan en contra del ambiente, así como a aplicar los instrumentos para dirigir la conducta corporativa hacia esquemas de acatamiento de la norma.

En ese sentido, la legislación vigente prevé ya algunos mecanismos útiles para combatir la cultura de irregularidad ambiental en las empresas. Los artículos 38 a 38 Bis 1 de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, prevén lo siguiente:

ARTÍCULO 38.- Los productores, empresas u organizaciones empresariales podrán desarrollar procesos voluntarios de autorregulación ambiental, a través de los cuales mejoren su desempeño ambiental, respetando la legislación y normatividad vigente en la materia y se comprometan a superar o cumplir mayores niveles, metas o beneficios en materia de protección ambiental.

La Secretaría en el ámbito federal, inducirá o concertará:

I.- El desarrollo de procesos productivos y generación de servicios adecuados y compatibles con el ambiente, así como sistemas de protección y restauración en la materia, convenidos con

cámaras de industria, comercio y otras actividades productivas, organizaciones de productores, organizaciones representativas de una zona o región, instituciones de investigación científica y tecnológica y otras organizaciones interesadas;

...

ARTÍCULO 38 BIS.- Los responsables del funcionamiento de una empresa podrán en forma voluntaria, a través de la auditoría ambiental, realizar el examen metodológico de sus operaciones, respecto de la contaminación y el riesgo que generan, así como el grado de cumplimiento de la normatividad ambiental y de los parámetros internacionales y de buenas prácticas de operación e ingeniería aplicables, con el objeto de definir las medidas preventivas y correctivas necesarias para proteger el medio ambiente.

La Secretaría desarrollará un programa dirigido a fomentar la realización de auditorías ambientales, y podrá supervisar su ejecución...

ARTÍCULO 38 BIS 1.- La Secretaría pondrá los programas preventivos y correctivos derivados de las auditorías ambientales, así como el diagnóstico básico del cual derivan, a disposición de quienes resulten o puedan resultar directamente afectados.

En todo caso, deberán observarse las disposiciones legales relativas a la confidencialidad de la información industrial y comercial.

El Programa de Auditoría Ambiental producto de los preceptos citados, representa un primer esfuerzo para transformar la cultura corporativa dentro de las organizaciones ambientalmente reguladas. No obstante ello, resulta necesario que este programa se vea reforzado por otros instrumentos y estrategias más agresivas, que permitan resaltar la importancia del cambio de la cultura corporativa ambiental.

La iniciativa de ley presentada por el Presidente de la República el día 14 de abril del 2001, que propone la responsabilidad penal de las personas morales, entre otros supuestos por la comisión de delitos contra el ambiente, introduce ciertos incentivos que parecen reconocer las teorías criminológicas que hemos comentado. El capítulo VII y el artículo 76 Bis propuesto para el Código Penal Federal, proponen:

CAPÍTULO VII DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE ATENUAN LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA DE NATURALEZA PRIVADA

Artículo 76 Bis.- Las penas aplicables podrán reducirse, hasta en una tercera parte cuando la persona jurídica de naturaleza privada colabore sustancialmente con la autoridad competente en etapa de investigación o procedimiento judicial, a través de sus representantes legales, mediante el suministro de información cierta y eficaz para dilucidar los hechos investigados o para la localización de los probables responsables de la comisión del delito.

⁴ Ver Boletín informativo de la Procuraduría General de la República número 635/00, del 15 de diciembre del 2000.

Este beneficio también será aplicable cuando la persona jurídica de naturaleza privada cuente con anterioridad al delito que se le imputa, con un órgano de control que verifique permanentemente la correcta aplicación y cumplimiento de las disposiciones legales aplicables a ésta, así como de sus políticas internas y de prevención de delitos.

Este precepto claramente se dirige a incentivar una cultura de legalidad y prevención del ilícito dentro de las empresas, atacando una de las causas de los delitos que se comenten bajo el amparo y beneficio de las personas morales, la cultura de tolerancia a la ilegalidad.

Con estos textos en mente proponemos que en las discusiones de la Ley Federal de Responsabilidad Ambiental, se incorpore la idea de incentivar la cultura de la legalidad corporativa en materia ambiental, con una propuesta de mecanismos de atenuación de las sanciones como la que se expone a continuación:

Los montos mínimos y máximos de la sanción económica se reducirán a su cuarta parte, cuando la persona responsable acredite contar, por lo menos con un año de anterioridad a la conducta que ocasionó el daño, con:

- I. Un órgano de control interno que verifique permanentemente la correcta aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de las Leyes ambientales de la persona demanda;
- II. Un sistema interno de gestión y capacitación permanente en materia ambiental;
- III. El certificado resultado de la auditoría ambiental a la que hace referencia el artículo 38 BIS de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente; y
- IV. No haber sido sentenciada previamente en términos de lo dispuesto por esta Ley, o por la comisión de un delito contra el ambiente o contra la gestión ambiental; y

- V. No ser reincidente en términos de lo dispuesto por las Leyes ambientales.

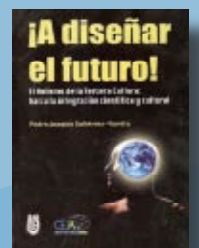
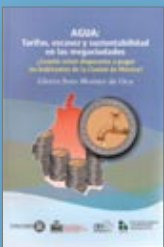
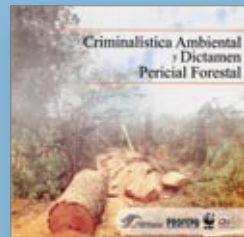
Este tipo de beneficios pueden replicarse en relación a las sanciones administrativas previstas por la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, e incluso en el Código Penal Federal.

Con esta propuesta buscamos reconocer que existen instrumentos vigentes en nuestra normatividad ambiental, útiles para transformar positivamente la cultura corporativa de una organización hacia el respeto y cumplimiento preventivo de las obligaciones ambientales de la empresa, la prevención de daños y la mitigación de riesgos para el entorno.

De manera preventiva las instituciones de procuración de justicia ambiental, podrían incidir positivamente en las empresas para abatir los factores criminógenos, que atento a las teorías comentadas podrían ocasionar la violación sistemática de la ley ambiental, anticipándose oportunamente a la producción de daños y a la comisión de delitos contra el ambiente.

Si la cultura corporativa puede ser un factor criminógeno de los ilícitos ambientales, será necesario que el legislador proponga las reformas legislativas necesarias para desincentivarlos. Pero antes de ello, es deseable que las instituciones de procuración de justicia ambiental, las instituciones académicas y las propias organizaciones empresariales dediquen tiempo y recursos humanos especializados, al análisis criminológico del fenómeno delincinencial corporativo.

El éxito de la política de procuración de justicia en materia ambiental, dependerá en buena medida de la profundidad sobre el conocimiento del fenómeno de incumplimiento de las normas, así como de la aplicación eficaz de los incentivos dirigidos a cambiar la conducta corporativa contraria a la tutela del ambiente. ■



COSTO
\$120.00 c/u
MÁS GASTOS DE ENVÍO