

4

Los empleados y los delitos contra el sector privado

Giang Ly Isenring, Giulia Mugellini, Martin Killias

Las empresas son actores clave en el desarrollo de las sociedades, por lo que las secuelas de los delitos cometidos en su contra pueden obstaculizar seriamente el crecimiento económico de un país. Los delitos cometidos por empleados en perjuicio de las empresas son aún más complicados debido a que a menudo no se detectan y pueden dañar en gran medida la reputación de éstas. Comprender el nivel y las características de los delitos cometidos por empleados puede aportar información valiosa a fin de destinar recursos para la prevención, diseñar políticas públicas al respecto y, por tanto, contribuir al desarrollo social y empresarial. El objetivo principal de este capítulo es resaltar la importancia de evaluar e identificar los delitos contra el sector privado en que incurren los empleados. Con base en los datos disponibles, en este capítulo se presenta un análisis sobre el nivel, los tipos de delitos y los patrones de transgresiones de los empleados contra el sector privado. Asimismo, se hace una revisión integral de encuestas efectuadas a nivel internacional y en Europa. El capítulo concluye dando posibles orientaciones para desarrollar la investigación futura sobre los delitos cometidos por empleados.

4. Los empleados y los delitos contra el sector privado

Giang Ly Isenring,⁶⁹ Giulia Mugellini,⁷⁰ Martin Killias⁷¹

4.1 Introducción

El fenómeno de empleados que cometen delitos en las empresas siempre ha implicado problemas complejos. Al hacerle frente, las empresas buscan prevenir los riesgos de dichos delitos tomando ciertas medidas, tales como la implementación de sistemas de vigilancia física (alarmas, controles de acceso) o controles organizacionales (sistemas de auditoría), al igual que una gestión total de los recursos humanos. Estas acciones han permitido a las empresas identificar y medir la magnitud de los daños que provocan los delitos de los empleados, y a su vez prevenirlos. De forma paralela, en los últimos años se han realizado un gran número de estudios que destacan que cada vez hay mayor conciencia de este fenómeno y más acciones de prevención del delito.

Al ser constituidos y ampliamente aceptados como una forma de delincuencia en sí, los delitos de tipo económico en general y los delitos que los empleados cometen contra las empresas han comenzado a ocupar un lugar significativo en las teorías e investigaciones en el campo de la criminología. Hoy en día, las investigaciones empíricas no sólo se centran en los tipos tradicionales de delincuencia, tales como delincuencia juvenil, violencia doméstica, delitos violentos y delincuencia callejera, sino también en los delitos de cuello blanco y en todas las formas de delitos económicos que atentan contra el sector privado.

De hecho, durante mucho tiempo se ha debatido si los delitos de cuello blanco deben considerarse delitos tradicionales o si deben clasificarse como una subcategoría marginal de delincuencia. En ocasiones, incluso, el delito de cuello blanco era excluido de las teorías que explicaban los tipos tradicionales de delito, que la mayoría de las veces cometen jóvenes de clase baja. Algunas teorías que parten de los aspectos estructurales del delito y sus víctimas no contemplan los delitos económicos ni sus especificidades. Otros académicos suponían que sólo sería posible entender por completo el delito de cuello blanco mediante un control total y absoluta comprensión de diferentes aspectos, tales como normas y regulaciones de las empresas y del mercado, problemas relacionados con la economía y el medio ambiente, etc. Sin embargo, en la última década la tendencia ha dado un notable giro, ya que cada vez más se ha prestado mayor atención al delito de cuello blanco y al económico. Se han realizado estudios importantes sobre las actividades ilícitas cometidas por las empresas y contra éstas, de los cuales se desprenden valiosas conclusiones teóricas y empíricas para la reflexión. Por último,

69 Investigador del Instituto de Criminología, Facultad de Derecho, Universidad de Zúrich (Suiza).

70 Investigadora del Instituto de Criminología, Facultad de Derecho, Universidad de Zúrich (Suiza).

71 Profesor de Criminología y Derecho Penal, Facultad de Derecho, Universidad de Zúrich (Suiza).

para el mundo empresarial se ha vuelto una gran preocupación prevenir delitos de cuello blanco y delitos económicos cometidos contra el sector privado.

4.2 Definición de los delitos cometidos por empleados contra las empresas

4.2.1 Del delito de cuello blanco al delito cometido en el ejercicio del trabajo y delitos de empleados: reflexiones sobre sus similitudes y diferencias

Delito de cuello blanco es un término que suele utilizarse para describir un conjunto de formas no tradicionales de conductas ilícitas y para distinguir los delitos de cuello blanco de los delitos callejeros tradicionales. Durante muchos años y desde que Sutherland (1940) introdujo el concepto del delito de cuello blanco, este término constantemente ha generado debates intelectuales en torno a su definición. Sutherland definió la delincuencia de cuello blanco como aquella que realizaban personas de clase alta, la que principalmente los hombres de negocios realizaban en el ámbito profesional. Aunque esta definición incluye delitos desde el desfalco hasta el espionaje industrial o la corrupción de funcionarios públicos, a menudo se le ha criticado y ha suscitado muchos debates. Sin embargo, el concepto de delito de cuello blanco es antiguo y muy anterior a Sutherland. En *El capital* (1867) Karl Marx ya había descrito las características criminogénicas del capitalismo. Según Marx y la Escuela Socialista Alemana, el capitalismo genera delitos debido a las necesidades y ganancias de la clase alta, así como a la explotación que lleva a cabo. Después de Marx, Willem Bongers (1905) fue uno de los primeros en emplear el término “delincuencia de cuello blanco” para referirse a los delitos cometidos por empresarios. Bongers mismo era marxista y buscaba analizar la delincuencia de los “poderosos” como la manifestación de todas las formas de dominaciones capitalistas, ya que, en efecto, durante mucho tiempo los delitos se habían adjudicado exclusivamente a los delincuentes de la clase baja. Bongers estaba convencido en demostrar que las personas de la clase alta no eran mejores que las de clase baja de la sociedad. Dentro de la misma corriente de pensamiento, Edward Ross, un brillante sociólogo, introdujo en su libro *Sin and Society: An Analysis of Latter Day Iniquity* (1907) la noción de “criminaloide”, la cual se refería a aquel empresario que comete ciertos actos que no necesariamente son ilegales, pero que tienen el propósito principal de satisfacer su deseo de maximizar sus ganancias, aparentando respetabilidad y compasión. Ross consideraba que esos “criminaloides” eran personas carentes de integridad y sensibilidad, y los responsabilizaba por la miseria que padecía la sociedad. A pesar de la exitosa resonancia de su libro, su noción prácticamente pasó inadvertida para los sociólogos y criminólogos de la época.

El tema del delito de cuello blanco ha adquirido, pues, gran relevancia gracias a Sutherland, quien comenzó a interesarse seriamente en este tipo de delincuencia desde la década de 1920. En su libro *Criminology* (1924), sus primeras investigaciones se enfocaron en los “ladrones pro-

fesionales”. Aunque Sutherland señaló que las empresas grandes estaban más preocupadas por la delincuencia de cuello blanco, se hizo patente que ésta también afectaba a las pequeñas (Croall, 2001). El trabajo de Sutherland se concentró por entero en los delitos cometidos dentro del entorno empresarial y en la violación de regulaciones federales. Su libro *White-Collar Crime* estuvo dedicado en gran parte a la exploración sistemática de todas las formas de delitos de cuello blanco cometidos por empresas y corporaciones. Sutherland fue particularmente severo al clasificar los fraudes generales y los fraudes fiscales durante la Segunda Guerra Mundial en la categoría de “delincuencia organizada”. Sostenía que dichos delitos, cometidos por corporaciones, eran racionales, intencionales, persistentes y mucho más graves de lo que parecían en principio. La cuestión de si el delito de cuello blanco podía considerarse realmente una forma de delincuencia había surgido a raíz de que Sutherland, en esas fechas, no había contemplado los demás tipos de delitos violentos que podía cometer la clase alta. De hecho, al crear su propio concepto de delito de cuello blanco, Sutherland se enfrentó a una gran resistencia por parte de académicos y generó todo tipo de polémicas. Para responder a los críticos que decían que su teoría era simplista, Sutherland hizo hincapié en que no todos los delincuentes provenían de un entorno humilde. Agregó que cierto tipo de delincuentes no necesariamente tenían padres problemáticos ni presentaban factores de riesgo intrínseco relacionados con su personalidad. Al afirmar esto, refutaba teorías y estudios en los cuales siempre se habían vinculado las causas del delito a la personalidad, la patología del delincuente o la pobreza. No obstante, los ejemplos de delito de cuello blanco que puso se referían principalmente al robo cometido por empleados de tiendas y las facturas alteradas que daban los mecánicos. Obviamente, es probable que en ese entonces no existieran investigaciones ni estudios de caso concretos para que Sutherland sustentara por completo su concepto y definición de delito de cuello blanco, que sin duda tenía inconsistencias.

En su estudio sobre los delitos cometidos en el mercado negro, Clinard (1952) se preguntó si dichas faltas podían calificarse como delitos o si más bien había que estudiar las conductas que caracterizan la delincuencia de cuello blanco. Hacia la década de 1960, el tema del delito de cuello blanco se acalló debido al contexto amenazante del macartismo. Después, la guerra de Vietnam y el escándalo de Watergate, así como otros acontecimientos políticos, desataron una nueva ola de reflexiones en torno a la cuestión del poder y abuso de poder. Se habían llevado a cabo más estudios teóricos sobre el delito de cuello blanco y sus aspectos psicológicos y sociales, y sobre las motivaciones de los delincuentes (Coleman, 1992). En 1970, Edelhertz incorporó una serie de delitos y faltas, tales como evasión fiscal, fraude fiscal, fraudes a compañías de seguros y fraudes crediticios. Sin embargo, debido a que las personas de clase baja también podían cometer estos delitos, los criminólogos que creen firmemente que el delito de cuello blanco pertenece exclusivamente al dominio de la clase alta dejaron de lado el enfoque de Edelhertz. Geis (1992), por otro lado, observó que Sutherland no había distinguido entre los delitos cometidos por empresas y los cometidos por empleados o individuos que pertenecen a ellas. A partir de entonces, Clinard y Quinney (1973) crearon los conceptos de *delito corporativo* y *delito cometido en el ejercicio del trabajo* que, más que simplemente ser definiciones, han contribuido mucho al

estudio de la diversidad de delitos de cuello blanco. Schrager y Short (1978) también propusieron “delito organizacional” como un concepto nuevo del delito de cuello blanco. Sin embargo, se consideró que este concepto era inapropiado debido a que no incluía el fraude ni ningún otro tipo de delitos cometidos por los empleados contra sus empleadores. Con todo, el concepto sigue siendo útil porque por primera vez los delitos organizacionales contemplaron todos aquellos cometidos por el gobierno. Simon y Eitzen (1982) emplearon el término “desviación de las élites” para explicar todos los delitos económicos y actividades desviadas que la clase alta realiza, es decir, actividades que no necesariamente violan las leyes y regulaciones. Esta definición no es suficientemente clara, ya que no se refiere específicamente a una conducta desviada en relación con una actividad profesional, ni únicamente a todas las actividades desviadas que realizan los miembros de la clase alta, o a ambas. El término “desviación de las élites” resulta útil en el proceso de conceptualización del delito de cuello blanco, aunque por sí solo no ha podido definirlo del todo y de manera global. Además, uno de los principales problemas del enfoque que emplea el término “desviación” es su dificultad para determinar con certeza lo que es desviado y lo que no lo es.

Dados los numerosos tipos de delitos económicos y de cuello blanco, los académicos han intentado clasificarlos en diferentes subgrupos. Algunos se centran más en los tipos de infractores; otros, en las víctimas o en los tipos de actividades ilícitas y motivos financieros. Una de las distinciones que se utilizan más comúnmente es la que se hace con respecto a los delitos cometidos por un individuo que busca una ganancia financiera personal y aquellos cometidos por quienes pretenden enriquecer a la empresa.

La definición de delito de cuello blanco es amplia. No obstante, a menudo se discuten y estudian dos grupos de este tipo de delitos, conocidos como “delitos cometidos en el ejercicio del trabajo” y “delito organizacional”. Clinard y Quinney (1973) definieron por primera vez y de manera clara el concepto de “delitos cometidos en el ejercicio del trabajo” como “violaciones de los códigos legales en la realización de las actividades de una ocupación legítima”. En general, un ejemplo típico de delito cometido en el ejercicio del trabajo es el fraude que realiza un empleado o grupo de empleados, quienes violan las reglas legales establecidas por la empresa con la finalidad de obtener una ganancia financiera personal. Siguiendo este concepto, se han empleado otros términos para designar los mismos tipos de transgresiones, tales como “desviación laboral” o “delito laboral”. En el presente documento, al igual que en nuestra investigación, los delitos cometidos en el ejercicio del trabajo se refieren a aquellos cometidos por los empleados en el lugar donde laboran. Por su parte, el término “delito organizacional” se refiere más bien a las violaciones cometidas por una organización. Un ejemplo clásico de delito organizacional podría ser aquel en el que la empresa hace caso omiso de ciertos aspectos de seguridad (por decir, vender productos dañinos). Si bien el delito organizacional no supone una ganancia financiera personal, se considera que la transgresión en cuestión es reductible para la empresa. Sin embargo, podríamos imaginar que existe una ganancia personal, como un ascenso o aumento salarial, si el empleado accede a cometer el delito para favorecer a la empresa. Más a menudo, el delito

organizacional implica responsabilidad de diferentes personas, lo que dificulta formular cargos. Aunado a lo anterior, a menudo se percibe que el delito organizacional es menos perjudicial conforme la victimización es menos directa. Sin embargo, tal percepción podría cambiar con el tiempo a medida que el público esté cada vez más consciente de los daños que dichos delitos provocan. En la categoría de delitos organizacionales también podemos incluir varios delitos, como los políticos o los cometidos por médicos, religiosos o empleados del área jurídica, al igual que los fraudes perpetrados por empresas pequeñas y grandes.

Al principio, los académicos se habían concentrado principalmente en los delitos cometidos por las grandes corporaciones, hasta que se percataron de que los delitos de cuello blanco en que incurren las empresas pequeñas o las tiendas también deben tomarse en cuenta (Croall, 2001). De acuerdo con Weisburd y Waring (2001), y Croall (2001), quienes realizan estos delitos pertenecen sobre todo a las clases media y baja y son de ingresos bajos. Coleman (2002) cree que los delitos cometidos en el ejercicio del trabajo son similares a los delitos ordinarios, un concepto aún más fácil de entender. Ahora nos ocuparemos de uno de los tipos de delitos cometidos por empleados más populares, aquellos que se llevan a cabo en perjuicio de las empresas para las que trabajan.

Hay que tener presente que en la noción de “delitos cometidos por empleados” la palabra “empleado” se utiliza de manera general y no se refiere exclusivamente a un empleado de rango inferior en la empresa. “Empleado” se refiere a todos los individuos que trabajan y perciben un salario de la empresa o de un grupo de personas. En esta definición, “empleado” incluye a todas las personas que tienen puestos de alto nivel en la empresa.

Clark y Hollinger (1983) definieron los delitos cometidos por empleados como “todas las transferencias no autorizadas de dinero o bienes que los empleados realizan durante el periodo en el que están contratados por la empresa”. Esos delitos son diversos y muy diferentes unos de otros. Por ejemplo, puede ocurrir que el empleado de una tienda no asiente todas las ventas en la caja registradora, o que un vendedor de boletos los venda en el mercado negro a mayor precio. También puede suceder que un empleado no registre correctamente sus horas de trabajo o vacaciones, que abuse del uso de la tarjeta de crédito de la empresa o que dedique al Internet horas de trabajo (Snider, 2001). Los delitos cometidos por empleados también podrían abarcar ciertos actos de sabotaje o malversación y destrucción de datos propiedad de la empresa (Mars, 2001). Según Fountain y Wong (2001), los delitos cometidos por empleados incluyen todas las formas de deshonestidad que éstos tengan para con la empresa, perjudicándola, aun cuando no todos los actos de deshonestidad constituyan un delito.

Otro tipo de delito cometido por empleados, mucho más difícil de definir, es el fraude y el desfalco. En los países anglosajones, la definición legal del fraude señala que existe una presentación falsa con afirmaciones falsas cuyo fin es obtener una ganancia financiera. Aunque los fraudes suelen clasificarse dentro de la categoría de delitos cometidos por empleados, también

los llevan a cabo las corporaciones y las personas fuera de éstas. Según Coleman (2002), el defraudador se define como la persona que se aprovecha de su posición de confianza dentro de la empresa y se apropia de bienes o fondos de ésta para su uso personal. Dada su posición en la empresa y el hecho de que sus salarios eran bastante significativos, no siempre fue fácil determinar los motivos de sus actos. Los estudios sobre desfalco y fraude muestran que, en la mayoría de los casos, las personas que los realizaron se daban un estilo de vida más allá de sus posibilidades o estaban endeudadas (Cressey, 1953; Peterson, 1971). En la Encuesta Británica sobre el Delito de 1995, los bancos reportaron una pérdida anual promedio de 3.2 millones de libras esterlinas, de las cuales 170 000 se atribuyeron a fraudes cometidos por empleados de “cuello azul”, y el resto, a 23 personas de alto nivel. Por otro lado, las pequeñas y medianas empresas reportaron una pérdida de 1.7 millones de libras esterlinas a causa de fraudes y desfalcos realizados por 28 empleados. Las compañías de seguros también sufrieron pérdidas de 230 000 libras esterlinas por fraudes de nueve gerentes, y de 60 000 por los de empleados de cuello azul.

Otro tipo de delito grave en que incurrir los empleados es la corrupción, transgresión también difícil de definir. Que un empleado haya caído en un acto de corrupción implica que se aprovechó de su puesto en la empresa para hacer un favor a una persona externa a cambio de dinero. Desde luego, no siempre es fácil determinar el límite entre la corrupción y el hecho de aceptar dádivas de alguien a cambio de un favor. En algunos países esta práctica puede ser bastante común. Es particularmente complicado evaluar el impacto de la corrupción de los empleados debido a que no hay víctimas directas. Por ello, normalmente son tardadas las investigaciones de casos de corrupción, que muchas veces quedan sin resolver. Si bien la motivación de los empleados para caer en la corrupción podría ser obtener una ganancia personal, también ha habido casos de corrupción que involucran a organizaciones completas; ejemplo de esto es aquella empresa que soborna a funcionarios o al gobierno para conseguir un contrato o negocio especial.

En general, la mayoría de los delitos cometidos por empleados quedan ocultos, y aun cuando se descubran no se denuncian a la policía debido a la falta de pruebas o al temor de que ello dé mala imagen a la empresa (Winter, 2000; Clarke, 1990). Además, en ciertos casos de tiendas, la gerencia podría negarse a cuestionar su propio sistema de control (Levi, 1988; Burrows, 1988). Otro factor que desmotiva la denuncia de delitos cometidos por empleados es que, por ejemplo, cuando se denuncia un robo a menudo se le incluye en las estadísticas de delitos ordinarios (Burrows, 1988). Sin embargo, algunos gerentes sí adoptan fuertes medidas de prevención y no dudan en denunciar e investigar los delitos cometidos por empleados (Mars, 1988).

Aunque los delitos cometidos por empleados generan pérdidas significativas, la bibliografía sobre el delito de cuello blanco a menudo se centra en las pérdidas provocadas por los directivos y gerentes (Coleman, 2002; Winter, 2000). La reflexión más avanzada al respecto señala que los altos ejecutivos, gracias a su posición privilegiada dentro de la empresa, se las arreglan para “robar” mejor; además, los delitos que ellos cometen son más frecuentes (Fraser, 2011). Por otro lado, se han efectuado estudios que indican que los delitos cometidos por los empleados

de “cuello azul” no deben ser subestimados. Una encuesta que realizó Irwin en 2003 entre 500 empresas pequeñas reveló que una cuarta parte había sufrido robo a causa de los empleados. Otro estudio descubrió que el 26% de los jóvenes encuestados estaban implicados en robo de mercancía, y que el 9% había ayudado a un compañero de trabajo a robar a la empresa (Wright & Cullen, 2000).

La pregunta es: ¿qué roban los empleados y qué los motiva a robar? Según la Encuesta Británica sobre el Delito de 1994, en el sector comercial los bienes útiles son los que más se roban los empleados. De hecho, son los de mayor presencia y a los cuales se puede tener más acceso en las tiendas. Coleman también sostiene que los empleados normalmente roban más productos de menor valor, y se estima que la mitad de ellos se han visto involucrados en este tipo de robo (Coleman, 2002). En las empresas financieras, los bienes más codiciados son las reservas de valores, bonos, etc. Sin embargo, los empleados no únicamente roban bienes o productos. El robo de información o datos confidenciales, o de ideas o diseños, al igual que el espionaje industrial, podría entrar en este tipo de transgresión.

En resumen, a pesar de los constantes debates en torno a su definición, la distinción entre las dos formas de delito de cuello blanco se ha aceptado en general, no obstante que siguen habiendo muchas sutilezas y ambigüedades. Los investigadores que estudian los delitos cometidos por empleados pueden concentrarse en ocupaciones específicas o incluir una variedad más amplia de transgresiones que ocurren con la misma frecuencia en contextos laborales distintos. Las conceptualizaciones más amplias de los delitos cometidos por empleados tienden a incorporar un gran número de actos caracterizados por la violación de confianza: “El empleado individual viola la confianza de su empleador al involucrarse en actos que de manera directa o indirecta victimizan el lugar de trabajo” (Salinger, 2005). Además, debido a que es imposible enumerar todos los tipos de delitos cometidos por empleados, lo más importante que hay que tener presente es la complejidad y el impacto de dichos delitos a largo plazo, así como conocer los factores de riesgo que este fenómeno supone con el fin de evitarlo de manera más eficaz.

4.2.2 La importancia de identificar y cuantificar los delitos cometidos por empleados contra las empresas

Green (1997 [1990], 15) clasifica el delito cometido por empleados contra las empresas como un tipo específico de “delito ocupacional” o “delito cometido en el ejercicio del trabajo”. Friedrichs (2002, p. 243) ahondó en la clasificación original de Green y definió el delito ocupacional como “toda actividad ilícita y carente de ética cometida para obtener una ganancia financiera individual —o para evitar una pérdida financiera— en el contexto de una ocupación legítima”. Con respecto a los delitos ocupacionales, Hagan (2010, p. 220) hizo la distinción de la categoría específica de “delitos cometidos por empleados contra las empresas”. Entre éstos se pueden enumerar muchos tipos distintos de delitos, tales como el

robo, fraude, la competencia desleal, el cohecho y la corrupción, el uso ilícito de información privilegiada y la violación del secreto empresarial (Bressler, 2010, p. 4).

Dichos delitos normalmente los cometen los empleados contra las empresas, aunque sus efectos y daños también pueden afectar a otros sujetos, tales como otros empleados o individuos, el público en general y la sociedad en su totalidad.

Hay dos motivos por los cuales es importante analizar las características y patrones de los delitos cometidos por empleados:

- 1) Estos delitos a menudo representan una gran parte de todos aquellos de que son víctimas las empresas, lo que genera costos económicos extremadamente elevados, en términos tanto de pérdidas monetarias como de daños a su reputación.
 - *De acuerdo con la encuesta EU BCS, el 5.1% de las empresas del sector de servicios de alojamiento y alimentos habían sido víctimas de por lo menos una incidencia de robo cometido por empleados, mientras que 4% del sector de servicios financieros y de seguros tuvieron por lo menos una incidencia de fraude. Estas frecuencias son significativamente mayores que el nivel promedio en Europa por este tipo de delitos (3.3% y 2.4%) (Dugato et al., 2013, pp. 33, 40).*
 - *La Cámara de Comercio de Estados Unidos dio a conocer que un empleado, en comparación con una persona que no es empleada, es 15 veces más propenso a robar a un empleador (Inc. Magazine, 1999).*
 - *Un estudio realizado en 1989 reveló que en Estados Unidos el robo cometido por empleados es responsable de entre el 5% y el 30% de las bancarrotas cada año (Dickens, Lawrence, Lang y Summers, 1989, p. 332).*
- 2) Con mucha frecuencia estos delitos no se denuncian a la policía y, por ende, no se investigan debidamente.
 - *La última Encuesta de Victimización Comercial (CVS, por sus siglas en inglés), que se llevó a cabo entre empresas de Inglaterra y Gales en 2012, muestra que únicamente el 25% de los robos cometidos por empleados y alrededor del 38% de los fraudes cometidos por empleados se denunciaron a la policía. En particular, el robo cometido por empleados es el delito menos denunciado, después de los delitos cibernéticos (Ministerio del Interior, 2013a, p. 22).*

- También en Europa, el robo y el fraude cometidos por empleados son los delitos que menos se denuncian a la policía junto con “recibir en oferta bienes robados y/o falsificados”, con tasas menores a 5% (Dugato et al., 2013, p. 60).
- La Cámara de Comercio de Estados Unidos señaló que en este país el 75% de los delitos cometidos por empleados pasan inadvertidos (Inc. Magazine, 1999).

Los datos anteriores demuestran la imperante necesidad de obtener información adicional sobre el nivel y los patrones de estos delitos, los cuales con frecuencia permanecen ocultos o no son detectados, pero que pueden llegar a ocasionar daños graves a las empresas, incluso su bancarrota.

4.3 Medición de los delitos cometidos por empleados contra las empresas

4.3.1 Encuestas y estudios disponibles sobre delitos cometidos por empleados: una revisión

Con frecuencia, el problema del delito cometido por empleados contra las empresas se ha abordado en estudios cuya perspectiva va más allá de simplemente analizar dicho delito, tarea que normalmente se enfoca en el delito de cuello blanco en general o en el delito contra las empresas.

En años recientes, este problema no sólo se ha abordado más ampliamente sino que también se ha incluido en diversas encuestas de victimización sobre el delito contra las empresas. A continuación se presenta un resumen de las principales investigaciones nacionales e internacionales que se relacionan con el fenómeno de las transgresiones hechas por empleados:

1. Encuesta Internacional de Delitos Empresariales (International Crime Business Survey), realizada en el año 2000 por UNICRI (Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia) y UNODC (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito) en nueve capitales de Europa central y del este: Tirana, Minsk, Sofía, Zagreb, Budapest, Vilna, Bucarest, Moscú y Kiev. Fue una de las primeras encuestas de gran escala que abordaron el problema del delito cometido por empleados a nivel internacional. Sin embargo, sólo abarcó el robo.
2. Encuesta de las Naciones Unidas sobre el Delito contra Empresas en China (China United Nations Crime against Business Survey)-UNICBS, llevada a cabo en 2005-2006 en empresas de los sectores de manufactura, ventas al menudeo y al mayoreo, y finanzas. Se aplicó en cuatro ciudades de China (Hong Kong, Shénzhen, Shanghai and X'ian) y permitió obtener datos sobre robo y fraude cometidos por empleados. La

encuesta incluye preguntas nuevas sobre fraude con respecto a los pagos corporativos o con tarjetas de crédito cometido por empleados (Broadhurst Bacon-Shone, Bouhours y Bouhours, 2011, p. 81).

3. Encuesta Europea sobre Delitos Empresariales (European Business Crime Survey), implementada en 2012 como proyecto piloto de la Comisión Europea en veinte Estados miembros de la Unión Europea (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Letonia, Lituania, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia). Se enfocó en las empresas de los sectores manufacturero; de suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua; construcción; comercio al mayoreo y al menudeo; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; actividades de alojamiento y de servicio de comidas; información y comunicación; finanzas y seguros. Recopiló datos sobre dieciocho tipos de delitos, incluidos robo y fraude cometidos por empleados.
4. En 1993, 2000 y 2002, el Instituto Australiano de Criminología realizó tres Encuestas sobre Delitos contra Empresas en Australia (Crimes against Business in Australia). La de 1993 se basó en la metodología de la primera Encuesta Internacional sobre Delitos Empresariales (International Business Crime) y se llevó a cabo en empresas de diferentes tamaños pertenecientes a los sectores de manufactura, comercio al mayoreo y al menudeo, y servicios alimentarios y alojamiento. Las últimas encuestas se centraron sólo en empresas pequeñas. La encuesta de 2002 se orientó a investigar los motivos por los cuales los delitos contra las empresas en general y el hurto en tiendas o el robo cometido por empleados no eran delitos que normalmente se denunciaran a la policía. Sólo se denunciaron uno de cada diecisiete incidentes concretados de robo, y uno de cada cinco incidentes de tentativa de fraude, cometidos por empleados.
5. En 1998, el Scottish Executive, en colaboración con el Centro Escocés contra la Delincuencia Empresarial, implementó la primera Encuesta Escocesa del Delito Empresarial (Scottish Business Crime Survey) en empresas de los sectores de manufactura; suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua; construcción; comercio al mayoreo y al menudeo; transporte y almacenamiento; actividades de alojamiento y servicios alimentarios; e información y comunicación. La encuesta abarcó el robo y fraude cometidos por empleados, además de otros tipos de delito contra las empresas.
6. Encuesta Italiana sobre el Delito Empresarial (Italian Business Crime Survey), desarrollada en 2008 por el Ministerio del Interior de Italia en colaboración con Transcrime. Se entrevistó a alrededor de once mil empresas de todos los sectores económicos, excluyendo los sectores de la agricultura y administración pública. Entre los tipos de delito que se abarcaron estuvieron el robo y el fraude cometidos por empleados.
7. La Encuesta de Victimización Comercial (Commercial Victimization Survey, CVS), llevada a cabo por el Ministerio del Interior en 1994, 2002 y 2012, aportó información sobre la situación del delito y la victimización en perjuicio de empresas de ventas al

menudeo y manufactura en Inglaterra y Gales. Cabe mencionar que la última aplicación de la CVS (2012) también abarcó empresas pertenecientes a los sectores de transporte y almacenamiento, y de actividades de alojamiento y servicios alimentarios. Además, a diferencia de las otras encuestas aquí mencionadas, ésta incluye una amplia gama de delitos de robo y fraude cometidos por empleados, tales como: en el caso de robo, a) robo de dinero, b) robo de bienes propiedad de la empresa, c) robo de servicios cometido por empleados; en el caso del fraude, a) contabilidad fraudulenta (incluidos gastos no justificados, reclamos fraudulentos de trabajos no realizados, elaboración de registros de pago de nómina falsos o cambios a los pagos existentes), b) uso fraudulento de una tarjeta de crédito o débito (por ejemplo, usarla para efectos no permitidos por la política empresarial), c) ingresos retenidos o “desviados” (por ejemplo, dinero tomado de los clientes pero que debía haber entrado a los fondos de la empresa), d) creación de clientes o proveedores no existentes para defraudar a la empresa; e) desvío de fondos de la empresa a la cuenta personal del empleado; f) explotación de los bienes e información de la empresa (por ejemplo, mal uso de información confidencial y valiosa en términos comerciales, como lo es la información del cliente); g) fraudes relacionados con la adquisición de bienes o servicios (por ejemplo, a fin de obtener una ganancia personal, no recibir productos ni servicios, o recibirlos de calidad inferior); h) venta de productos o servicios de manera fraudulenta (por ejemplo, sin entregar las ganancias a la empresa); i) aceptar sobornos o prebendas, o coludirse con otra organización para defraudar a la empresa.

8. La Vigilancia de la Delincuencia en el Sector Empresarial (Monitor Crime in the Business Sector; MCB), elaborada por el Ministerio de Justicia de Holanda (WODC), comenzó a prestar atención específica a la criminalidad interna en 2006, y continuó evaluándola en las encuestas de 2007, 2008, 2009 y 2010. La criminalidad interna se entiende como el robo de dinero o bienes cometido por los empleados de una empresa (WODC, 2011, p. 300). La encuesta abarca empresas en los sectores de la construcción; comercio al mayoreo y al menudeo; transporte y almacenamiento; actividades de alojamiento y servicios alimentarios; información y comunicación; y finanzas y seguros (*ibidem*).
9. En 2010, la Universidad de Zúrich y la Fundación Nacional de Ciencias de Suiza implementaron la Encuesta Suiza sobre el Delito Empresarial (Swiss Business Crime Survey), que se contó entre las primeras investigaciones que se centraron específicamente en los delitos cometidos por empleados. Abarcó doce tipos de delitos y recopiló información detallada sobre las características de los delincuentes y sobre las medidas de prevención adoptadas por las empresas (Isenring, Mugellini y Killias, 2013).
10. En 2010, el Instituto Nacional de Investigación de Política Legal de Finlandia desarrolló la encuesta de Delitos contra Minoristas y Fábricas de Manufactura en Finlandia (Crimes against Retail and Manufacturing Premises in Finland), que contempló dieciséis delitos distintos, entre ellos el robo cometido por empleados.
11. La Encuesta Nacional de Victimización de Empresas (ENVE) de México es el estudio sobre el tema más reciente a gran escala que se ha llevado a cabo en Norte y Sudamérica, en empresas pertenecientes a todos los sectores económicos, con la excepción de los

sectores de la agricultura y la administración pública. Fue implementada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2012 y contempló el robo cometido por empleados, además de otros ocho tipos distintos de delito.

Además de estas encuestas que realizaron instituciones públicas nacionales o internacionales, existen varios estudios de instituciones privadas en torno a los delitos cometidos contra empleadores como uno de los componentes del delito de cuello blanco. De ellas, PricewaterhouseCoopers (PwC), KPMG y Ernst & Young también han aplicado numerosas encuestas anuales sobre el tema (Encuesta Global sobre el Delito Económico [Global Economic Crime Survey], Encuesta Global sobre el Fraude [Global Fraud Survey], Encuesta de Fraude en Europa [European Fraud Survey]).

Otros estudios también han tratado de medir la percepción del delito de cuello blanco que tienen las familias y los individuos. Por ejemplo, el Centro Nacional de Capacitación e Instituto de Investigación sobre el Delito de Cuello Blanco de Estados Unidos llevó a cabo una encuesta mediante la cual se evaluó la opinión de las familias con respecto al delito de cuello blanco; asimismo, se evaluaron sus experiencias de victimización.⁷² Adicionalmente, en 2005 el Centro de Investigación de Fraudes Financieros implementó la Encuesta Pública Nacional (National Public Survey) para conocer la opinión de los hogares que fueron víctimas del delito de cuello blanco.⁷³

También vale la pena mencionar los estudios de autoinforme realizados a nivel local sobre quienes han sido sentenciados por un delito de cuello blanco. En este caso, sin embargo, la representatividad de la muestra y las dificultades para ponerse en contacto con los entrevistados, además de la influencia que el entrevistador quizá ejerció en sus respuestas, son factores que pudieron afectar la confiabilidad de los resultados. De cualquier manera, estas investigaciones son muy útiles para recabar información detallada sobre el modus operandi de los transgresores y en especial sobre sus razones para delinquir. Uno de esos estudios tuvo lugar en 2010; en él se entrevistó a delincuentes de cuello blanco en Suiza y Austria con el propósito de reunir información acerca de los motivos, oportunidades y justificaciones de sus actos (Schuchter & Levi, 2012).

4.3.2 Encuesta suiza sobre delitos cometidos por empleados contra las empresas

La primera encuesta *ad hoc* a gran escala sobre los delitos cometidos por empleados contra las empresas fue diseñada y desarrollada por el Instituto de Criminología⁷⁴ de la Universidad de Zúrich en 2009, también con base en un estudio exploratorio previo que realizó Isenring (2005) en Ginebra, en estrecha colaboración con la Encuesta Italiana sobre el Delito Empresa-

72 <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/Digitization/181968NCJRS.pdf>

73 <http://fraudresearchcenter.org/2012/02/the-2005-national-public-survey-on-white-collar-crime/>

74 Equipo de investigación del profesor Dr. Martin Killias.

rial (Italian Business Crime Survey) y la correspondiente a Europa (EU BCS).⁷⁵ El análisis del presente capítulo se centra en la metodología de la Encuesta Suiza sobre el Delito Empresarial (Swiss Business Crime Survey), que aborda de manera específica los delitos cometidos por empleados; además permite hacer una comparación con la metodología y los índices de respuesta de las encuestas italiana y europea.

La encuesta de Suiza tuvo la finalidad de medir el nivel y los tipos de delitos cometidos por empleados contra las empresas de ese país, en el sector tanto comercial como financiero, entre 2008 y 2010. Prestó especial atención en identificar las características de los empleados que cometieron los delitos a fin de reconocer los factores de riesgo potencial que a menudo se consideran correlatos individuales de la delincuencia (autocontrol, antecedentes en el sistema de justicia penal y/o de conducta violenta, historial de consumo de drogas o alcohol).

Se seleccionaron al azar alrededor de 8 000 empresas a partir de una lista que proporcionaron las diferentes cámaras de comercio o la Oficina Federal de Estadística. Dichas empresas operan en los sectores comercial y financiero, en los veintiséis cantones de la Confederación Suiza. La muestra incluyó regiones donde se habla francés, alemán, italiano y romanche.

La encuesta suiza se diseñó de tal manera que permitiera no sólo obtener mayor información de los delitos en el sector empresarial, sino conocer más sobre las formas de mejorar la metodología usada en este tipo de encuestas. Se enfoca en los delitos cometidos por los empleados contra sus empleadores. Obviamente, no todos los delitos empresariales son responsabilidad de los empleados; sin embargo, durante el diseño del proyecto pronto quedó claro que no todas las formas de delitos económicos se podrían analizar en ese momento. Debido a que la mayoría de las operaciones delictivas dentro del sector empresarial involucran a por lo menos un actor perteneciente al personal de una empresa, se consideró que observar la conducta del empleado podía ser un buen punto de partida.

La encuesta utilizó un cuestionario basado en *web* cuyo enlace y URL (Localizador Uniforme de Recursos), junto con un nombre de usuario y contraseña personales, fueron enviados en una carta y por correo ordinario a los gerentes de seguridad, directores ejecutivos o propietarios de establecimientos de tiendas, bancos y proveedores de servicios financieros. No sólo se requería que la metodología de muestreo se desarrollara de manera muy innovadora, sino también que el proceso de elaboración de cuestionarios tomara en cuenta las diferencias entre los dos sectores económicos contemplados (comercial y financiero). Por tanto, hubo que diseñar cuestionarios especiales para cada sector con la intención de integrar sus características particulares en términos de riesgo de

75 La EU BCS fue financiada por la Comisión Europea e implementada como proyecto piloto por Gallup Europe y Transcrime en veinte Estados miembros de la UE (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Letonia, Lituania, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia) (ver Dugato et al., 2013).

delito. Además, dado que se trató de la primera encuesta de victimización empresarial a gran escala que se centraba específicamente en los delitos cometidos por empleados, su diseño también previó contribuir al desarrollo de la metodología de encuestas futuras sobre el tema.

Los cuestionarios incluyeron preguntas relacionadas con las características generales de las empresas, tales como número de empleados, ubicación, ingresos de la empresa e información sobre las estrategias de prevención implementadas. La parte principal del cuestionario consistió en preguntas cuyo fin era obtener datos sobre el índice de victimización de diferentes tipos de delitos cometidos por empleados dentro de las empresas. En particular, se abarcaron 11 tipos de delitos: robo,⁷⁶ fraude, violación del secreto empresarial,⁷⁷ manipulación del mercado,⁷⁸ uso ilícito de información privilegiada,⁷⁹ competencia desleal⁸⁰ (desvío ilícito de los clientes de la empresa, usando la misma información o expedientes de éstos, u otro tipo de competencia desleal), corrupción⁸¹ (el empleado soborna a un cliente, el empleado acepta soborno de un cliente; el empleado soborna a un competidor, el empleado acepta soborno de un competidor; otros tipos de corrupción), extorsión,⁸² delito cibernético⁸³ (acceso no autorizado, acceso perjudicial al sistema, acceso con robo de datos, acceso perjudicial al sistema y robo de datos, abuso del sistema por motivos personales, otros tipos de delitos cibernéticos), lavado de dinero⁸⁴ y complicidad en hurtos en propiedad ajena, junto con tres subcategorías de robo: robo/merma de suministros de oficina, robo de efectivo, otro tipo de robo, y seis tipos de fraude: engañar respecto a horas trabajadas, vacaciones o días de ausencia por enfermedad, etc.; uso injustificado de la tarjeta de crédito de la empresa; falsificación de cuentas o documentos; desfalco; violación de confidencialidad/apropiación indebida de activos (se busca sacar provecho de las relaciones con clientes o la competencia para obtener una ganancia personal).

Las preguntas sobre la prevalencia de los índices de victimización tuvieron dos periodos de referencia principales: tres años (de 2008 a 2010) y doce meses (2008, 2009 y 2010 por separado). Se utilizaron dos periodos de referencia para limitar los problemas de falta

76 Un empleado roba efectivo u otros bienes de la empresa.

77 Un empleado utiliza de manera ilegal el secreto empresarial o lo revela a una tercera parte.

78 Mediante acciones delictivas, un empleado crea una imagen/apariencia falsa de la evolución del precio de un activo. Su engaño doloso busca inducir a los inversionistas a comprometer fondos (a través de compra o venta) que, en lugar de corresponder a sus intereses y conveniencia, de hecho se traduce en ganancias indebidas para el manipulador.

79 Un empleado utiliza información privilegiada a la que otros no tienen acceso, con el fin de obtener beneficios en los mercados bursátiles.

80 Ejemplos de competencia desleal cometida por un empleado: comunicarse con los clientes antes o después de establecer su propia empresa y desviar a los clientes de manera ilícita de la empresa original; usar la misma información o expedientes de los clientes para el mismo propósito.

81 Hay dos tipos de corrupción que un empleado puede cometer: puede buscar sobornar a una tercera parte con el fin de obtener un favor para la empresa. También puede aceptar un soborno para favorecer a una tercera parte en perjuicio de la empresa. La tercera parte puede ser un cliente o un competidor.

82 Un empleado amenaza o intimida al personal o directivos de la empresa con el fin de obtener un beneficio, provocando así daños directos a la empresa.

83 Un empleado pretende dañar el sistema de comunicación o la red informática de la empresa. Esta categoría no incluye las amenazas o correos electrónicos amenazantes ni el fraude cometido a través de Internet.

84 Un empleado pretende reinvertir dinero de procedencia ilícita en actividades legales.

de capacidad para recordar⁸⁵ y reducir el efecto telescopio⁸⁶ (UNECE-UNODC, 2010, p. 142). Los cuestionarios incluyeron también un conjunto de preguntas orientadas a recabar información sobre las características de los delincuentes (por ejemplo, sexo, edad, estado civil, jerarquía dentro de la empresa, salario anual, etc.) y su modus operandi (lugar y hora en que se cometió el delito, si se planeó con anticipación, etc.).

En general, el 29.7% de las empresas muestreadas han comenzado a recopilar el cuestionario, el 27.3% contestaron la pregunta sobre su experiencia de victimización, entre 2008 y 2010, y el 26.1% de la muestra inicial contestaron el cuestionario completo. En comparación con diversas encuestas que emplean la misma metodología de recolección de datos (CAWI), este índice de respuesta es mayor o igual que los de otras encuestas con cuestionarios basados en *web*. Por ejemplo, el índice de respuesta de la Encuesta Italiana sobre el Delito Empresarial (2009), la cual aplicó un cuestionario basado en *web*, fue de 14%. En Europa, el proyecto piloto de la Encuesta Europea sobre Delitos Empresariales registró un índice de respuesta un poco mayor (27%), pero hay que hacer hincapié en que, antes de la implementación del cuestionario en línea, las empresas habían sido seleccionadas mediante entrevistas telefónicas. En particular, a las empresas muestreadas se les contactó inicialmente por teléfono y se les pidió que contestaran la sección del cuestionario diseñada para seleccionarlas. Posteriormente sólo fueron entrevistadas una vez más, a través de la encuesta en línea, las empresas que declararon haber sido víctimas del delito.

4.4 Análisis de los delitos cometidos por empleados contra las empresas

Esta sección presenta un panorama del nivel de delitos cometidos por empleados contra las empresas, con base en los resultados de las principales encuestas analizadas en la sección anterior.

Se sigue un criterio histórico, comenzando con los resultados de las primeras encuestas para luego enfocarse en las más recientes. En particular, el siguiente análisis sólo contempla los casos de robo y fraude que los empleados han cometido contra las empresas. Son las categorías de transgresiones de empleados las que se abarcan con más frecuencia en los estudios existentes.

Es cierto que la comparación de resultados de las diversas encuestas tiene sus limitaciones, las cuales se deben principalmente a las diferencias inherentes a las encuestas, como el alcance de las investigaciones, los periodos de referencia, el tamaño de la muestra, la definición operativa de los delitos, los índices de respuesta y de denuncia. Sin embargo, si se interpretan con la debida cautela y se toman en cuenta, el siguiente análisis puede ayudar a comprender la magnitud de los delitos cometidos por empleados en diferentes países.

85 Los acontecimientos ocurridos en fechas más próximas a la entrevista se mencionan en mayor proporción que aquellos de fechas más distantes (UNECE-UNODC, 2010, p. 188).

86 Tendencia a narrar los acontecimientos como si hubieran ocurrido dentro del periodo de referencia de la encuesta, cuando en realidad tuvieron lugar antes de éste (*ibidem*).

4.4.1 Nivel e impacto de los delitos cometidos por empleados contra las empresas en diferentes países: un panorama

Según la Encuesta Australiana sobre Delitos Empresariales (1994), el robo cometido por empleados se dio, en términos comparativos, con menos frecuencia que los hurtos cometidos por clientes. La incidencia promedio más elevada se registró en las empresas de turismo/recreación, mientras que las empresas manufactureras experimentaron los costos más elevados, “supuestamente debido al alto valor de las herramientas y los productos de los procesos de manufactura” (Walker, 1995, p. 3). En el caso del fraude, era mucho menos probable que los responsables fueran empleados en vez de personas externas. El robo cometido por empleados representó un costo total anual por concepto de delitos, seguridad y pérdidas de inventarios de USD 108 millones, mientras que el fraude cometido por empleados ascendió a USD 45 millones (Walker, 1995, p. 6). En ambos casos, cuando se sospechó que empleados habían cometido el delito, rara vez hubo denuncia ante la policía. Casi una de cada cinco víctimas se refirió al involucramiento de la policía como “inapropiado” (*ibid.*).

La Encuesta Escocesa del Delito Empresarial (1998) reveló que el 7.7% de las empresas de Escocia habían sido víctimas de robo cometido por empleados. Este delito era muy propenso a repetirse (8.7 incidentes por víctima), al igual que las amenazas de violencia y robos cometidos por “personas externas”. El objetivo de la mayoría de los robos cometidos por empleados fueron mercancías o equipos, seguidos por efectivo solamente, y por efectivo junto con mercancía. Las víctimas del robo cometido por empleados tuvieron que asumir costos de aproximadamente £1 401 por incidente. El sector de hotelería/restaurantes fue el que estuvo en mayor riesgo de sufrir robo por parte de empleados. Otros “tipos” de empresas también muy vulnerables fueron las que emplean a una gran cantidad de personal (hay más bienes en riesgo), al igual que las empresas que almacenan o producen alcohol o *software* informático (Burrows *et al.*, 1999, p. 34).

Según la Encuesta Internacional de Delitos Empresariales (2000), realizada en nueve capitales de Europa central y del este,⁸⁷ el porcentaje de robo cometido por empleados fue de un 5% (Alvazzi del Frate, 2004). A pesar del bajo porcentaje, el robo cometido por empleados en dichas ciudades fue el cuarto tipo de delito más frecuente, después del robo cometido por personas externas (13%), el hurto en propiedad ajena (9%), el robo cometido por clientes (9%) y el robo de objetos sustraídos de vehículos (7%). El 9% de las empresas consideraron que dicho delito fue el más grave que experimentaron en los últimos doce meses. Sin embargo, en las ciudades capitales de Europa central y del este el robo cometido por empleados fue el menos denunciado a la policía: sólo diecinueve de cien víctimas lo denunciaron (*ibidem*).

La Encuesta de las Naciones Unidas sobre el Delito contra Empresas en China presentó índices muy bajos de delitos cometidos por empleados contra las empresas (al igual que índices

87 La encuesta tuvo lugar en el año 2000 con una muestra de 4,322 empresas en las ciudades de Tirana, Minsk, Sofía, Vilna, Bucarest y Kiev, a través de entrevistas en persona, y en las ciudades de Zagreb, Budapest y Moscú mediante el uso de CATI

de victimización empresarial en general). En efecto, sólo el 1.8% de las empresas entrevistadas fueron víctimas de robo cometido por empleados, y el 3.7%, de fraude por parte de empleados. Sin embargo, aun cuando dichos delitos no se presentaron con frecuencia, los costos derivados fueron extremadamente altos. De hecho, la pérdida total anual a causa de fraudes cometidos por empleados (USD 7.56 millones) representó el costo más elevado como consecuencia del delito y más de una tercera parte de la pérdida total como resultado del delito contra las empresas en China (USD 20.35 millones) (Broadhurst *et al.*, 2011, pp. 117-118). Además, el robo cometido por empleados representó el mayor costo de los delitos comunes, con un valor de USD 1.3 millones, lo cual es el doble del costo total derivado del robo de vehículos (USD 680 000) (Broadhurst *et al.*, 2011, p. 105). Dichos delitos afectaron principalmente al sector manufacturero y al de las empresas grandes y medianas (con 50 empleados o más). Los autores mencionaron la hipótesis de que el índice más bajo de robo cometido por empleados en las empresas pequeñas podría deberse al hecho de que éstas a menudo pertenecen a miembros de la misma familia, quienes también las administran (Broadhurst *et al.*, 2011, p. 99).

Los resultados de la Encuesta Empresarial de las Naciones Unidas sobre el Delito y la Corrupción (2007) demostró que en Nigeria los índices de victimización por robo y fraude cometidos por empleados fue de alrededor del 22%. Estos delitos se ubicaron en la segunda posición de mayor frecuencia, después del hurto en propiedad ajena (30%), e inclusive fueron más frecuentes que el robo y el fraude cometidos por personas externas (17%) (Broadhurst *et al.*, 2011, p. 29; NBC Nigeriana, 2010).

En Italia, entre las empresas entrevistadas, el 3.5% de aquellas que fueron víctimas de por lo menos un robo, en 2008, declararon que el incidente más reciente había sido cometido por un empleado, mientras que el 4% de las que fueron víctimas de fraude señalaron también que empleados habían sido responsables del último caso, y lo mismo mencionaron el 3.6% de las empresas que sufrieron un delito cibernético (Mugellini, 2012, p. 30).

En el caso de México, los datos sobre robo cometido por empleados se refirieron únicamente a los incidentes más recientes. Según la Encuesta Nacional de Victimización de Empresas (2012), el 3.6% de los incidentes más recientes de robo a empresas fueron cometidos por empleados (véase el capítulo 5).

La Vigilancia del Delito en el Sector Empresarial (MCB) de Holanda reveló que el 5% de las empresas se vieron afectadas por la delincuencia interna en 2010, porcentaje que se ha mantenido estable desde 2006. Al analizar la magnitud del robo cometido por empleados por sector económico, el más victimizado fue el de la hotelería y restaurantes (8%), seguido del comercio al menudeo (7%), transporte (5%), construcción (4%) y servicios comerciales (2%). En el sector de comercio al menudeo, los supermercados presentaron el índice de prevalencia más elevado (26%). La medida que más se implementó para combatir la delincuencia interna fue verificar las referencias al momento de contratar empleados nuevos (56% de las empresas).

Adicionalmente, el 46% de las empresas habían redactado reglas para empleados en relación con la delincuencia interna. En el caso de las empresas holandesas, los índices de denuncia de delitos ante las autoridades fueron muy elevados: el 40% de las víctimas los denunciaron (WODC, 2011).

Según la encuesta finlandesa (2010), el porcentaje de empresas víctimas de robo cometido por empleados fue de alrededor de 4% en establecimientos de comercio al menudeo y de 2% en fábricas manufactureras (Salmi, Lehti y Keinänen, 2011, p. 176).

En Suiza, entre 2008 y 2010 el índice de victimización promedio anual a causa de robo y fraude cometidos por empleados en el sector comercial fue de 10.9% y 8%, respectivamente, mientras que en el sector financiero fue de 0.7% y 2.2%, respectivamente. El índice de denuncia de los dos tipos de delitos fue muy bajo en ambos sectores, y en general fue menor en el caso de fraude. En particular, el 33.7% de las víctimas de robo y el 13.1% de las de fraude en el sector comercial presentaron denuncias a la policía, mientras que en el caso del sector financiero ninguna empresa denunció el fraude cometido por empleados (Isenring *et al.*, 2013).

En Inglaterra y Gales, la Encuesta de Victimización Comercial registró un índice de prevalencia del 4% en el caso de las empresas pertenecientes a cuatro sectores económicos distintos. Los índices más altos se observaron en el sector de comercio al mayoreo y al menudeo (5%) y en el sector de actividades de alojamiento y servicios alimentarios (6%). No obstante este índice bajo de prevalencia, el robo cometido por empleados presentó un índice muy alto, con un promedio de 16 incidentes por víctima al año. La prevalencia del fraude cometido por empleados fue menor: un 2%, y también su índice de concentración anual (11 incidentes por víctima) (Ministerio del Interior, 2013b). Otro resultado importante indicó que el robo cometido por empleados fue el delito menos denunciado a la policía, después del delito cibernético, ya que tan sólo 27 de cada 100 víctimas denunciaron ante las autoridades. El motivo más frecuente para no denunciar fue que las empresas prefirieron tratar estos asuntos de manera interna.

En Europa, la EU BCS (2012) arrojó un índice de prevalencia general del 2.4% de empresas víctimas de fraude cometido por empleados, y 3.3%, de robo por parte de empleados (Dugato *et al.*, 2013, p. 23). Cabe mencionar que dichos porcentajes presentaron una variación muy alta entre los distintos sectores económicos: alcanzaron valores de 5.1% en el caso del robo en el sector de servicios de alojamiento y alimentos y 4% para fraude entre actividades financieras y de seguros (Dugato *et al.*, 2013, pp. 33, 40). Estos tipos de transgresiones de empleados fueron los que las empresas de todos los países de Europa denunciaron con menor frecuencia a la policía: menos del 5% de las víctimas lo hicieron.

4.4.2 Un enfoque más cercano sobre las características de los delitos cometidos por empleados: la investigación en Suiza

Además del panorama anterior sobre el nivel de robo y fraude cometidos por empleados en diferentes países, resulta interesante analizar información más detallada acerca de los diferentes

tipos de delitos cometidos por empleados y sus principales características. Los resultados de la Encuesta Suiza sobre el Delito Empresarial (SBCS, por sus siglas en inglés), orientada específicamente a los delitos cometidos por empleados, sientan las bases empíricas para este análisis.

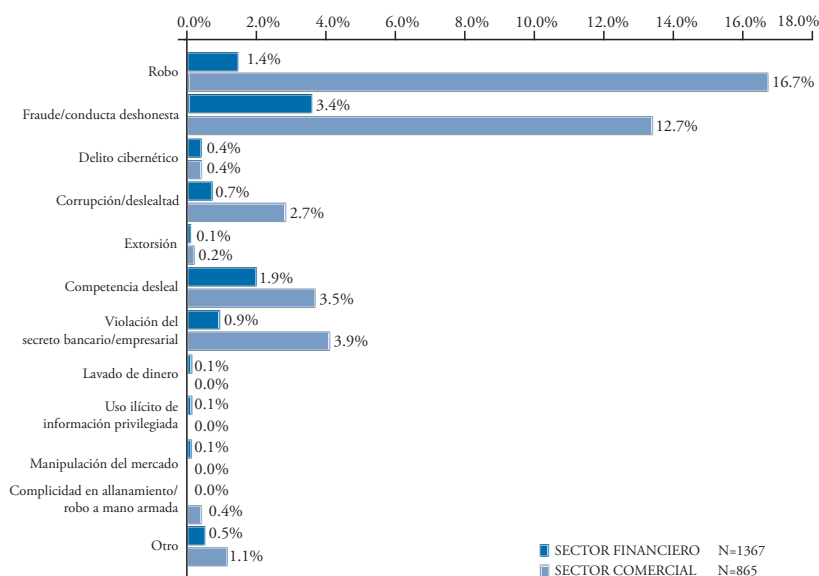
En general, al considerar todos los sectores económicos y tipos de delitos⁸⁸ contemplados en la SBCS, el 24.1% de las empresas entrevistadas fueron víctimas de por lo menos un delito entre 2008 y 2010.

El sector comercial fue el más victimizado (25.3% de los establecimientos habían sufrido por lo menos un delito entre 2008 y 2010), seguido del financiero (7.2% de las empresas fueron víctimas por lo menos una vez en los últimos tres años).

La reiteración con que se presentan los diferentes tipos de delitos depende estrictamente del sector económico al que pertenecen las empresas. Por ejemplo, los delitos más frecuentes en el sector comercial fueron el robo (16.7%) y el fraude (12.7%); en el sector financiero fueron el fraude (3.4%) y la competencia desleal (1.9%) (véase la gráfica 4.1).

Gráfica 4.1

Índices de victimización por tipo de delito cometido por empleados y por sector económico. Ejercicios 2008-2010. Porcentaje del número total de encuestados en cada sector



Fuente: Encuesta Suiza sobre el Delito Empresarial 2010.

88 Véase la sección 4.3.2.

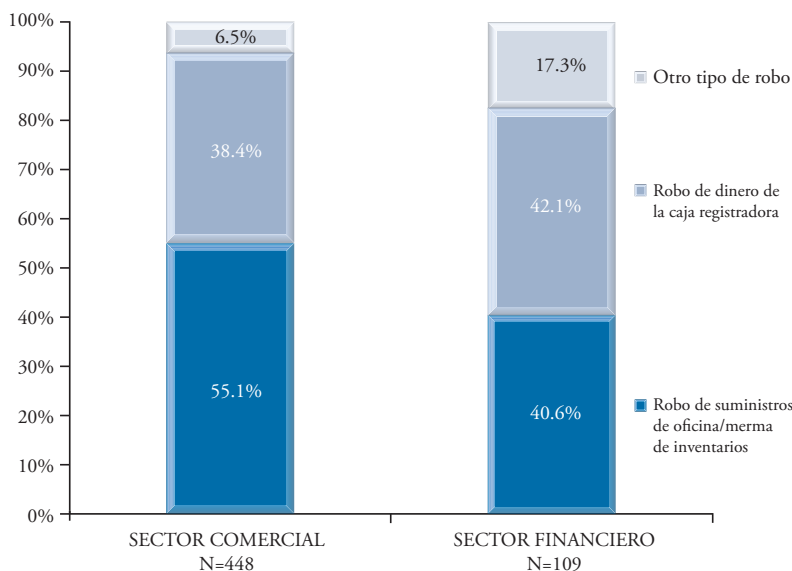
Al analizar la frecuencia de cada tipo de delito entre las empresas que los sufrieron por lo menos una vez entre 2008 y 2010, se aprecia que los tipos de delitos que más ocurrieron entre las empresas victimizadas fueron el robo, el fraude y la violación del secreto empresarial. De hecho, el 66% de los establecimientos comerciales que fueron víctimas entre 2008 y 2010 declararon haber sufrido robo; el 50% fraude, y el 15.6% violación del secreto empresarial. En el sector financiero, el 52.1% de las empresas víctimas sufrieron un fraude; el 28.3% competencia desleal, y sólo el 21.1% robo (Isenring *et al.*, 2013, pp. 37-44).

En cuanto a los diferentes tipos de robo, fraude y competencia desleal, la mayoría (55.1%) de las empresas víctimas experimentaron el robo de suministros de oficina, seguido del robo de dinero de la caja registradora. En el caso de las empresas fiduciarias y de administración de activos, el incidente más frecuente de robo fue el de efectivo de cajero automático (42.1%) (véase gráfica 4.2).

Por lo que respecta al fraude, en ambos sectores el incidente más recurrente fue “engañar respecto a horas trabajadas, vacaciones o días de ausencia por enfermedad, etc.” (48% de los establecimientos comerciales y 59.8% de las empresas fiduciarias y de administración de activos).

Gráfica 4.2

Frecuencia de diferentes incidentes de robo cometido por empleados por sector económico. Ejercicios 2008-2010. Porcentaje del número total de empresas víctimas de cada incidente de robo



Fuente: Encuesta Suiza sobre el Delito Empresarial 2010.

De hecho, no se trató de un tipo de fraude serio, pero probablemente fue el tipo de fraude “más fácil” de llevar a cabo y, por tanto, el más frecuente.

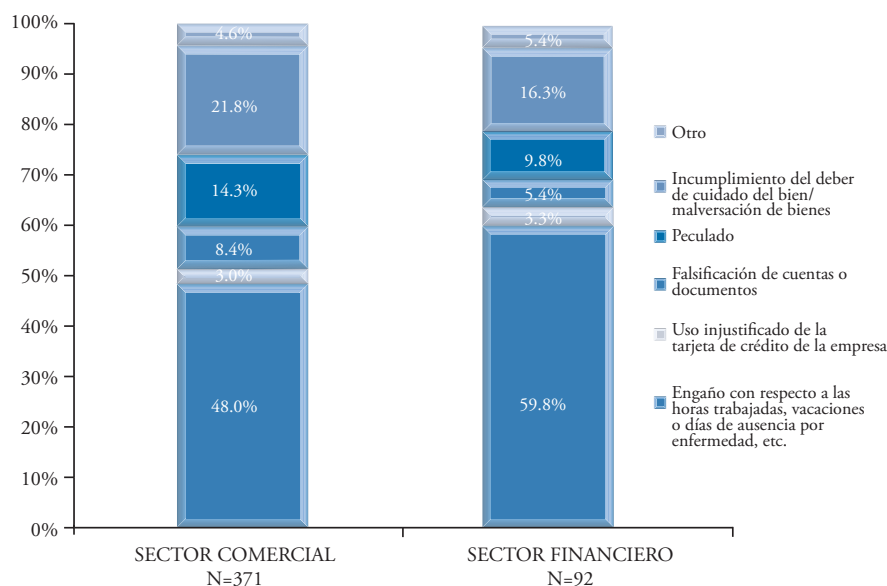
Sin embargo, el segundo tipo de fraude más recurrente sí fue muy delicado: apropiación indebida de activos, que incluye el mal uso o robo de los bienes de la empresa. En efecto, el 21.8% de las empresas víctimas de fraude en el sector comercial y el 16.3% de las empresas de administración de activos declararon haber sufrido este delito entre los años 2008 y 2010.

El desfalco también ocurrió con bastante frecuencia en ambos sectores (véase gráfica 4.3).

Con respecto a la competencia desleal, ambos sectores presentaron patrones similares. El incidente que tuvo lugar con mayor frecuencia fue el “desvío ilícito de los clientes de la empresa” (49% en el sector comercial y 62.3% en el financiero), seguido de “uso de la misma información o expedientes de los clientes” (37.5% y 30.2%, respectivamente) (véase gráfica 4.4) (Isenring *et al.*, 2013, pp. 46-48).

Gráfica 4.3

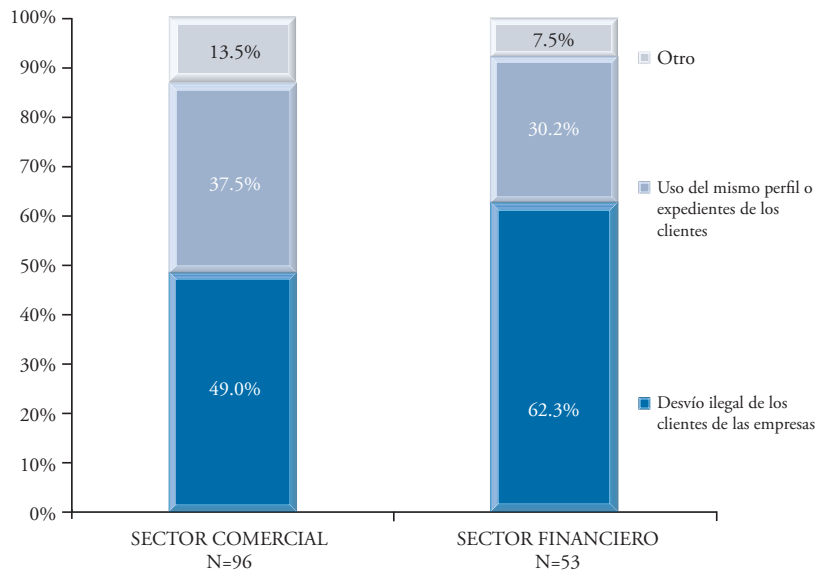
Frecuencia de diferentes incidentes de fraude cometido por empleados por sector económico. Ejercicios 2008-2010. Porcentaje del número total de empresas víctimas de cada incidente de fraude



Fuente: Encuesta Suiza sobre el Delito Empresarial 2010.

Gráfica 4.4

Frecuencia de distintos incidentes de competencia desleal. Ejercicios 2008-2010. Porcentaje del número total de empresas víctimas de cada incidente de competencia desleal



Fuente: Encuesta Suiza sobre el Delito Empresarial 2010.

En promedio, los índices anuales de victimización para todos los tipos de delitos contemplados en la encuesta suiza fueron de aproximadamente 16.7% en el sector comercial y 3.5% entre las empresas fiduciarias y de administración de bienes.

Más aún, los resultados de la encuesta suiza demostraron que la victimización múltiple es muy común y que era más probable que las empresas que ya habían sido víctimas del delito fueran el blanco de incidentes futuros.

Ciertamente, en el sector comercial, la mayoría de las empresas que fueron víctimas del delito lo padecieron en más de una ocasión entre 2008 y 2010, lo cual aplicó en todos los tipos de delitos contemplados. La corrupción fue la única excepción, ya que generalmente ocurría en una sola ocasión (50.4%). La concentración más elevada fue la correspondiente al robo. De hecho, el 67% de las víctimas lo experimentaron más de una vez entre 2008 y 2010.

Las empresas del sector financiero también fueron más propensas a ser victimizadas en múltiples ocasiones por el delito de robo (59%) y fraude (51.8%); sólo la competencia desleal se presentó en una ocasión en el 83.3% de los casos.

Resulta interesante señalar que la misma frecuencia de víctimas de un tipo de delito específico se presentó durante cada uno de los tres años contemplados (2008, 2009 y 2010). Esto podría indicar que, si una empresa es víctima de un delito en más de una ocasión durante un año específico, es probable que sea víctima otra vez del mismo delito aproximadamente el mismo número de veces durante los años subsecuentes (Isenring *et al.*, 2013, p. 61).

En relación con el impacto que el delito tiene en las empresas, en el caso de las suizas pertenecientes a los sectores comercial y financiero los costos más elevados derivados del delito los asumieron las de este último sector: para el 18.9% de las empresas del sector financiero, los delitos perpetrados entre 2008 y 2010 tuvieron un costo de entre 100 000 y 500 000 francos suizos, y en el caso del 7.4% de dichas empresas los costos fueron mayores a 500 000 francos suizos.

Los establecimientos de comercio al menudeo mostraron porcentajes más elevados para costos de entre 5 000 y 100 000 francos suizos.

Se puede suponer que, aunque la incidencia del delito fue mayor en el caso de las empresas comerciales, el costo del delito fue mayor en el caso de las empresas del sector financiero (Isenring *et al.*, 2013, pp. 67-68).

Otro problema característico con respecto a los delitos cometidos por empleados es la bajísima probabilidad de que sean denunciados a las autoridades correspondientes. En Suiza, el índice de denuncia más alto se registró en el caso de las empresas del sector comercial (29.3%) y, en el caso del sector financiero, la banca registró el índice más alto (30.8%), donde el impacto financiero del delito probablemente es mayor en comparación con los demás sectores. Al analizar la disposición a denunciar por tipo de delito, el robo tuvo el índice de denuncia más alto en ambos sectores. Normalmente esto se debe al hecho de que el robo es más fácil de detectar y existen pruebas concretas del acto, ya que lo robado es algo "físico" (dinero u objetos). Además, el robo es el tipo de delito contra el cual las empresas suelen estar aseguradas, lo que explica también el alto índice de denuncia de esta transgresión. De hecho, se necesita la denuncia hecha ante la policía para hacer un reclamo a la aseguradora. Otra razón para que las empresas sean menos renuentes a denunciar el robo es que divulgarlo no implica daños tan severos a su reputación, en comparación con el fraude o la competencia desleal.

En el sector comercial, el 33.7% de las empresas denunciaron el robo a la policía, en contraste con sólo el 10.2% de las empresas del sector financiero.

Cabe mencionar que ninguna de las empresas del ramo financiero que fueron víctimas de fraude y competencia desleal hicieron denuncias ante la policía. Esto revela que las empresas prefieren afrontar el incidente por sí mismas, mediante sus procesos internos, en especial en el caso de fraude y competencia desleal, los cuales podrían afectar la reputación de la empresa seriamente. No denunciar también podría ser una forma de conservar la confianza del cliente (Isenring *et al.*, 2013, pp. 67-68).

Los resultados de la encuesta suiza, asimismo, permitieron comprender las características de los empleados que cometieron los delitos.

En particular, resulta interesante que haya diferencias importantes en los perfiles de los delincuentes de las empresas financieras y de las comerciales, los cuales se relacionan estrictamente con las características de la plantilla laboral de cada sector, pero que también podrían dar una orientación para aplicar medidas de prevención específicas en ambos sectores.

En el caso del sector financiero, los delincuentes tenían entre 31 y 40 años de edad, contaban con un título profesional o realizaban algún oficio, eran casados, habían trabajado en la empresa de uno a tres años, pertenecían al departamento de contabilidad, aunque no en un puesto de alta jerarquía, con un salario anual de más de 100 000 francos suizos, y cometieron el delito por ambición. En el caso del sector comercial, los delincuentes eran mujeres jóvenes (de 20 a 30 años de edad), contaban con un título profesional o realizaban algún oficio, eran solteras, habían trabajado en el departamento de ventas de uno a tres años, no contaban con un puesto de alta jerarquía, ganaban de 30 000 a 50 000 francos suizos al año, y cometieron el delito debido a una situación financiera difícil (Isenring *et al.*, 2013, pp. 173-174).

Con respecto al perfil de los delincuentes por tipo de delito, hubo una diferencia consistente entre las características de los delitos convencionales y los no convencionales. Por ejemplo, en el sector financiero la diferencia más evidente se relacionó con los delincuentes involucrados en robo y competencia desleal. Ciertamente, si bien fueron hombres quienes protagonizaron la mayoría de los incidentes de fraude y competencia desleal, en el caso de robo los incidentes fueron cometidos principalmente por mujeres solteras que ganaban de 50 000 a 75 000 francos suizos y que atravesaban una situación financiera difícil.

Los delincuentes involucrados en competencia desleal eran de mayor edad en comparación con los que se involucraron en fraude y robo, y tenían un nivel educativo mayor, un puesto más alto, y percibían un salario hasta tres veces mayor.

Dentro del sector comercial, el robo y la competencia desleal fueron una vez más los delitos que mostraron las diferencias más peculiares.

En particular, aun cuando la mayoría de los delincuentes de robo y fraude fueron mujeres, en la competencia desleal el 74% fueron hombres. Además, se trataba de personas que tenían más tiempo trabajando en la empresa, con un salario tres veces mayor que los delincuentes involucrados en fraude y robo. El motivo para delinquir también fue distinto; el más mencionado fue la venganza.

Entre estos dos tipos distintos de delitos económicos parece haber una línea trazada: por un lado, los delitos complejos, como corrupción, extorsión, competencia desleal y violación del secreto empresarial, a menudo cometidos por los directivos que se aprovechan de la confianza y

libertad de que gozan; por otro lado, los delitos como robo de efectivo y de mercancía también se conocen como delitos menos complejos y normalmente los cometen empleados de menor jerarquía. Este hallazgo concuerda con diversas fuentes bibliográficas, según las cuales el puesto que el empleado ocupa dentro de la empresa podría influir en las oportunidades para cometer un delito. En efecto, la oportunidad que lleva a la comisión de un delito depende en gran medida del nivel jerárquico del delincuente potencial en la empresa (Piquero y Piquero, 2001). De hecho, los ejecutivos de niveles medio/alto tienen mucho más acceso a oportunidades propicias; mientras que los empleados de la jerarquía inferior tienden a cometer delitos menos sofisticados debido a la falta de oportunidades favorables (Friedrichs, 2004).

4.5 Conclusiones y orientaciones futuras para medir los delitos cometidos por empleados contra las empresas

Al parecer, el problema de los delitos cometidos por empleados dentro de las empresas se relaciona con diferentes factores, a saber personales, situacionales u organizacionales. Esto implica que los resultados obtenidos a través de estudios empíricos deben interpretarse con cautela, ya que podría haber diversas explicaciones. Además, se necesita cierto pragmatismo para enfrentarse a una cantidad de investigación tan vasta. En efecto, no siempre es posible abarcar todos los aspectos del problema, así que al avanzar en las aseveraciones hechas sobre cada problema, sería conveniente concentrarse en algunos de los aspectos de los delitos cometidos por empleados y proponer vías de reflexión, sin olvidar que existen maneras y métodos o enfoques distintos para estudiar este fenómeno, y que cada uno conlleva tanto limitaciones como ventajas.

Con ello en mente, también es cierto que los resultados de los estudios empíricos analizados en este capítulo, aunque no sean comparables directamente debido a que cada una de las encuestas tiene su propio alcance y enfoque metodológico, ofrecen puntos de partida interesantes para evaluar la propagación y las características de los delitos cometidos por empleados en diferentes países.

Primeramente, en los países de Europa es evidente que el índice de prevalencia del robo cometido por empleados es más elevado que el índice de fraude cometido por éstos. El robo entra en el rango del 3.5% en Italia (2008) al 7.7% en Escocia (1998), mientras que el fraude va del 2% en Inglaterra y Gales (2012) y Finlandia (2010) al 4% en Italia (2008).

Los datos de la *Encuesta Europea sobre Delitos Empresariales* (2012) confirman esas tendencias, pues registraron un índice promedio anual de robo cometido por empleados equivalente al 3.3%, y del 2.4% en el caso del fraude.

Otra de las tendencias confirmadas por los resultados de los estudios analizados se refiere a los elevadísimos índices de concentración y costos económicos que provocan los delitos cometidos por empleados, a pesar de que los índices de prevalencia de éstos sean bajos.

Más aún, son los delitos que menos se denuncian a la policía, ya que las empresas estuvieron más dispuestas a tratar esos “problemas internos” por sí mismas en lugar de involucrar a las autoridades, esto con el objetivo de mantener limpia su reputación y evitar sufrir más daños.

En efecto, según la última *Encuesta de Victimización Comercial* (CVS, por sus siglas en inglés) aplicada a empresas de Inglaterra y Gales en 2012, sólo 25% de las empresas víctimas de robo cometido por empleados y alrededor de 38% de las víctimas de fraude denunciaron los hechos a la policía. En particular, el robo cometido por empleados fue el delito menos denunciado, después del delito cibernético (Ministerio del Interior, 2013a, p. 22). También en Europa, el robo y el fraude cometidos por empleados son los delitos que menos se denuncian a la policía, con un índice de 2.7% y 4.8%, respectivamente (Dugato et al., 2013, p.60). Estos resultados concuerdan con los de estudios similares realizados en otros países. La Cámara de Comercio de Estados Unidos informó que en ese país 75% de los delitos relacionados con empleados pasan inadvertidos (Inc. Magazine, 1999).

El estudio además demuestra la falta de datos oficiales sobre los delitos cometidos por empleados, ya que éstos no son denunciados con mucha frecuencia a la policía.

Otro de los problemas que retrasan la investigación empírica referente a los delitos cometidos por empleados fue la dificultad de encontrar una definición adecuada. No parece razonable que durante un periodo tan prolongado los criminólogos e investigadores hayan invertido tanto tiempo en un debate acerca de la definición de delito de cuello blanco y de su estatus legal y penal (Nelken, 1997), cuando dicho enfoque es, por mucho, el menos productivo. De hecho, las definiciones y conceptualizaciones de todo tipo de delitos están sujetas a la construcción y deconstrucción de teorías y perspectivas nuevas. Siempre es difícil encontrar una definición única y unánime, o bien un enfoque único. Afortunadamente, hoy en día los académicos e investigadores casi han superado esta manera de pensar, y en años recientes se han llevado a cabo estudios bastante útiles sobre el delito de cuello blanco.

Croall (2001) propuso estudiar el problema del delito de cuello blanco con un enfoque inclusivo. Esto significa que el estudio y la evaluación de dicho fenómeno podrían incorporar todas las teorías del delito que hasta la fecha se han reservado para otros tipos de delincuencia. Croall (2001) aseveró que el enfoque inclusivo ha permitido realizar interesantes comparaciones entre grupos distintos de delincuentes y delitos económicos, ya que ofrece la posibilidad de estudiar las diversas oportunidades disponibles para los grupos de empleados que trabajan en las empresas. En algunos de los estudios se ha descubierto que los empleados que ocupan altos puestos directivos cometen delitos más graves (Weisburd, Stanton, Waring y Bode, 1991), y que la posición y el poder privilegiado juegan un papel importante en la comisión del delito (Braithwaite, 1992). Sin embargo, Croall (2001) también adelantó que el uso del enfoque inclusivo no necesariamente implica ignorar los demás aspectos que permiten distinguir los delitos económicos de los otros tipos de delitos. Por el contrario, es importante analizar, por ejemplo,

los delitos cometidos por empleados, poniendo atención especial en el papel y la relevancia del lugar de trabajo y las oportunidades disponibles. Además, ciertos elementos, como la confianza, el conocimiento técnico del delincuente y la complejidad de algunos fraudes que son específicos de este tema, no deberían omitirse sino más bien ser evaluados completamente.

Adicionalmente, los métodos de investigación, tales como la delincuencia autodenunciada, las encuestas de victimización o los controles experimentales, no se han utilizado con frecuencia para medir el delito de cuello blanco en general, ni los delitos cometidos por empleados en particular, aunque ciertamente resulte productivo emplear dichos métodos tradicionales con el fin de evaluar este fenómeno.

Debido a que es difícil tener disponibilidad o acceso a la información sobre los delitos de cuello blanco/delitos económicos, éstos obviamente representan un campo de investigación que requiere cada vez más metodologías innovadoras con el fin de obtener datos valiosos.

En particular, tal y como se muestra en el análisis realizado en el presente capítulo, la principal desventaja de las encuestas más importantes sobre el delito contra las empresas es que no se enfocan en los delitos cometidos por empleados, sino que los incluyen como una subcategoría del delito. Por ende, la información recabada se limita inevitablemente a la macrocategoría más frecuente de transgresiones de empleados, tales como el robo y el fraude, y se limita a datos muy generales sobre los índices de prevalencia y de denuncia ante las autoridades correspondientes.

Faltan muchos detalles sobre las subcategorías de robo y fraude, y en especial con respecto a las características de los delincuentes y su modus operandi. Es importante reunir información sobre las características de los empleados que cometen delitos, y sobre cómo lo hacen, a fin de comprender cuáles son las oportunidades que los llevan a delinquir y de qué manera las aprovechan. Al obtener dicha información es posible que las empresas comprendan los factores ambientales y psicológicos que generan esas oportunidades y así diseñar y desarrollar medidas más eficaces de prevención del delito.

En el futuro, los desarrollos en este campo de investigación también deben orientarse a elaborar encuestas *ad hoc* que aborden la perspectiva del delincuente y no sólo de la víctima. De hecho, a la fecha las encuestas sobre delitos cometidos por empleados han arrojado datos acerca de la victimización, pero desde el punto de vista y experiencias previas de las empresas víctimas. Aunque dichos datos son muy útiles para la prevención del delito y muy valiosos para quienes elaboran las políticas públicas, describirían con mucha más precisión el fenómeno si también se obtuvieran directamente de los delincuentes. Por tanto, parece claro que el reto para las investigaciones futuras sobre el delito económico en general, y el delito cometido por empleados en particular, sería realizar estudios que presenten una combinación de la información proporcionada por las víctimas y por los autores del delito.

Referencias

- Alvazzi del Frate, A. (2004). The International Crime Business Survey: Findings From Nine-Central Eastern European Cities. *European Journal on Criminal Policy And Research*, 10.
- Bonger, W. (1905). *Criminalité et Conditions économiques*. Amsterdam: Tiercé
- Bressler, M. S. (mayo, 2009). The Impact of Crime on Business: A Model for Prevention, Detection & Remedy. *Journal of Management and Marketing Research*, 2. <http://www.aabri.com/manuscripts/09202.pdf>
- Bressler, M. S. (2010). The Impact of Crime on Business: A Model for Prevention, Detection & Remedy. *Journal of Management and Marketing Research*.
- Broadhurst, R., Bacon-Shone, J., Bouhours, B. & Bouhours, T. (2011). *Business and the risk of crime in China*. Asian Studies Series Monograph 3, Australian University Press.
- Burrows, J. (1988). *Retail Crime: Prevention through Crime Analysis*. Crime Prevention Unit, documento 11. Londres: Home Office.
- Clarke, M. (1990). *Business Crime: Its Nature and Control*. Cambridge: Polity Press.
- Clinard, M. (1952). *The Black Market: A Study of White-Collar Crime*. Nueva York: Rinehart.
- Clinard, M. & Quinney R. (1973). *Criminal Behavior Systems* (2da. ed.). Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.
- Coleman, J. W. (1992). The Theory of White-Collar Crime: From Sutherland to the 1990s. En Schlegel K. & Weisburd D. (Eds.), *White-Collar Crime Reconsidered*. Boston: Northeastern University Press.
- Coleman, J. (2002). *The Criminal Elite – the Sociology of White-Collar Crime*. Nueva York: St's Martin Press.
- Cressey, D. (1953). *Other People's Money: A Study of the Social Psychology of Embezzlement*. Nueva York: The Free Press.
- Croall, H. (2001). *Understanding White-Collar Crime*. Open University Press.
- Dickens, W. T., Lawrence F. K., Lang K., & Summers, L.H. (1989). Employee crime and the monitoring puzzle. *Journal of Labor Economics*, 7(3).
- Dugato M., Favarin S., Hideg G. & Illyes A., (2013). The crime against businesses in Europe: A pilot survey. Final report of the project: EU Survey to assess the level and impact of crimes against business – Stage 2: Piloting the survey module (M. Dugato, ed.). Brussels: European Commission.
- Edelhertz, H. (1970). *The Nature, Impact and Prosecution of White-Collar Crime*. Washington, D.C.: US Government Printing Office.
- Fraser, J. (2001). *White-Collar Sweatshop – The Deterioration of Work and Its Rewards in Corporate America*. Nueva York: W.W. Norton.
- Friedrichs, D. (2002). Occupational Crime, Occupational Deviance, and Workplace Crime: Sorting out the Difference. *Criminal Justice*, 2(3), SAGE Publications
- Friedrichs, D. (2004). *Trusted Criminals* (2da. ed.). Belmont, CA: ITP/Wadsworth Publishing Company.
- Geis, G. (1962). Towards a Delineation of White-Collar Offences. *Sociological Inquiry*, 32.
- Geis, G. (1992). White-Collar Crime: What is it? En Schlegel K. & Weisburd D. (Eds.) *White-Collar Crime Reconsidered*. Boston: MA: Northeastern University Press.
- Green, G. (1997) [1990]. *Occupational Crime*. Chicago, IL: Nelson-Hall Publishers.

- Hagan, F. (2010). *Types of crime and criminals*. Sage Publications.
- Home Office. (2013a). *Crime against Businesses: Headline findings from the 2012 Commercial Victimization Survey*. Home Office.
- Home Office. (2013b). *Commercial Victimization Survey Data Tables*. Recuperado el 12 de junio de 2013 de: <https://www.gov.uk/government/publications/crime-against-businesses-headline-findings-from-the-2012-commercial-victimization-survey--2/crime-against-businesses-headline-findings-from-the-2012-commercial-victimization-survey#crime-against-business-premises>
- Inc. Magazine. (2009). Employee theft still costing business. Recuperado del 19 de febrero de 2013 de: <http://www.inc.com/articles/1999/05/13731.html>
- Irwin, G. (2003). Stop Thief, *Scranton Times*.
- Isenring, G. (2005). *Crimes committed against firms in the commercial and financial sectors in the canton of Geneva*. Stämpfli, Berna.
- Isenring, G., Mugellini, G. & Killias, M. (2013). *Survey to Assess the Level and Impact of Crimes against Businesses in Switzerland*, University of Zurich y Swiss National Science Foundation (próxima aparición).
- KPMG. (2012). *Wirtschafts Kriminalität Deutschland, Österreich, Schweiz im Vergleich*.
- Levi, M. (1988). The Prevention of Fraud. Crime Prevention Uni, documento 17. Londres: HMSO.
- Marx, M. (1867). *Capital: Critique of Political Economy*.
- Mugellini, G. (2012). *Imprese Vittime di Criminalità in Italia*, Transcrime Report No. 16, Transcrime (Joint Research Centre on Transnational Crime). <http://transcrime.cs.unitn.it/tc/1075.php>
- Nelken, D. (1997). White-Collar Crime. En Maguire, M., Morgan, R. & Reiner, R. (Eds.). *The Oxford Handbook of Criminology* (2da. ed.). Oxford: Clarendon Press.
- Nigerian National Bureau of Statistics (Nigerian NBS). (2010). *NBS/EFCC Business Survey on Crime & Corruption and Awareness of EFCC in Nigeria, 2007: Statistical report*. Abuja: National Bureau of Statistics, www.nigerianstat.gov.ng/ext/latest_release/NBS_EFCC%20Survey.pdf
- Peterson, V. (1971). Why Honest People Steal, *Journal of Criminal Law and Criminology*, 38.
- Piquero, N. & Piquero A. (2001). Characteristics and Sources of White-Collar Crime. En Shover & Wright J. P. (Eds.) *Crimes of Privilege: Readings in White-Collar Crime*. Oxford: Oxford University Press.
- Ross, E.A. (1907, 1973). *Sin and Society. An Analysis of Latter Day Iniquity*. Nueva York: Harper & Row.
- Salinger, L., M. (2005). *The Encyclopedia of White Collar & Corporate Crime*. Vol. 1, SAGE.
- Salmi, V., Lehti, M. & Keinänen, A. (2011). *Crimes against Retail and Manufacturing Premises in Finland: a Summary*. National Research Institute Research, Report No. 254 of Legal Policy Helsinki.
- Schrager, L. & Short, J. (1978). Towards A Sociology of Organizational Crime. *Social Problems*, 25.
- Schuchter, A. & Levi, M. (2012). *Beyond the Fraud Triangle, Perspective of Swiss and Austrian Elite Fraudster*. Sutherland, E. (1940). White-Collar Criminality. *American Sociological Review* (próxima publicación).
- UNECE-UNODC. (2010). *Manual on Victimization Surveys*. [http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/Crime statistics/Manual_on_Victimization_surveys_2009_web.pdf](http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/Crime%20statistics/Manual_on_Victimization_surveys_2009_web.pdf)

- Weisburd, D., Stanton W., Waring, E. & Bode, N. (1991). *Crimes of the Middle Classes: White Collar Offenders in the Federal Courts*. New Haven: Yale University Press.
- Weisburd, D. & Waring, E. J. (2001). *White-collar crime and criminal careers*. Cambridge University Press.
- Winter, G. (2000). Taking at the Office Reaches New Heights. *New York Times*.
- WODC. (2011). *Monitor Criminaliteit Bedrijfsleven 2010 – Management Summary*. WODC. http://www.google.ch/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwodc.nl%2Fimages%2Fsummary_tcm44-355358.pdf&ei=gNLvUdjwOPCR7AbMkoHgAQ&usg=AFQjCNGCAMFdIpyTXs6hQtbTLVwGZwg&sig2=cJFk8R_bUdraPCHR1vL8kQ&bvm=bv.49641647,d.ZGU38.pdf.
- Wright, J. & Cullen, F. (2000). Juvenile Involvement in Occupational Delinquency. *Criminology*, 38.