

**El principio de confianza como baremo de imputación objetiva
en el ámbito empresarial,**

**Una crítica a la posición de la Corte Suprema frente a la limitación de este principio al
extender de manera inmoderada la condición de garante al director de la
organización.**

Aracelly de las M. Tamayo Restrepo

Maestría en Derecho Penal

Universidad Eafit

Medellín, 2022

Sumario

(1) Introducción. (2) Ámbito de aplicación del principio de confianza como valoración de los hechos punibles en las organizaciones complejas. (3) La estrecha relación del principio de confianza con los instrumentos de administración de las estructuras complejas. (3.1.) División de trabajo. (3.2.) Desconcentración y Delegación de funciones. (3.3.) Asignación de roles y responsabilidades. (3.4.) Distribución del trabajo por competencias especializadas. (3.5.) El principio de confianza como manifestación del principio de autorresponsabilidad. (4) Límites al principio de confianza. (4.1.) Solo se está permitido confiar al que se comporta de forma cuidadosa. (4.2.) No se puede confiar cuando se evidencia un comportamiento antijurídico de un tercero. (4.3.) El principio de confianza carece de validez con respecto a terceros incapaces o inimputables. (4.4.) El principio de confianza se encuentra limitado por la existencia de especiales deberes de cuidado respecto de conductas antijurídicas o cuando se ostenta la condición de garante. (5) Breve referencia al desarrollo jurisprudencial del principio de confianza en Colombia. (6) Toma de postura frente a las limitaciones establecidas en la jurisprudencia colombiana en torno al principio de confianza en las organizaciones complejas. (7) Conclusiones. (8) Bibliografía.

1. Introducción

Una de las tendencias del mundo moderno es la creación de empresas y organizaciones de gran complejidad, las cuales son instituidas a partir de criterios de jerarquía, distribución de funciones y competencias, división de trabajo y coordinación de actividades¹ en las cuales la autorresponsabilidad y el principio de confianza suponen principios fundamentales de interacción².

Mientras la estructura empresarial sea más compleja, se hace más difícil determinar los límites precisos de la imputación objetiva en el caso de los directivos de la organización, y por ello, el principio de confianza actúa como criterio negativo de tipicidad objetiva en el desarrollo de actividades empresariales, desarrolladas en el marco de la división del trabajo, en las cuales se espera que cada interviniente cumpla de manera rigurosa con el rol o competencia asignada dentro de la organización³.

Es por ello, que uno de los problemas más complejos de asignación de responsabilidad en el ámbito empresarial económico, lo constituye la delimitación de la responsabilidad penal de los miembros de las Juntas Directivas y Gerentes de las grandes empresas frente a los trabajos o productos defectuosos que han realizado o producido sus subalternos.

¹ Véase: Bernardo Feijóo Sánchez, "El Principio de confianza como criterio normativo de imputación en el Derecho Pena", *Derecho Penal y Criminología* 21, n.º69 (2000): 37-76; Gerardo J. Zapata Rotundo y Jorge Caldera, "La complejidad de las organizaciones", *Revista de Ciencias Sociales* 14, n.º 1 (julio de 2009): 46 – 62.

² CSP, SP, "Providencia Sentencia SP-169152017 (48321)", del 18 de octubre del 2017.

Sobre el principio de confianza, ha dicho la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia que la sociedad actual se encuentra debidamente organizada y a cada individuo se le impone la satisfacción de determinados roles, y ello conlleva la carga correlativa de confiar en que en idénticas condiciones los demás actúen de acuerdo con los requerimientos socioculturales impuestos por la comunidad en que conviven.

³ José María Peláez Mejía, "Configuración del "Principio de Confianza" Como criterio negativo de tipicidad objetiva", *Prolegómenos* 19, n.º 37 (enero de 2016): 15-35.

Esta inferencia es válida, si tenemos como premisa que la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que

la sociedad actual se encuentra debidamente organizada y a cada individuo se le impone la satisfacción de determinados roles, y ello conlleva la carga correlativa de confiar en que en idénticas condiciones los demás actúen de acuerdo con los requerimientos socioculturales impuestos por la comunidad en que conviven. Es por esto que, no se imputan objetivamente los resultados producidos por quien ha obrado esperando que otros actúen de acuerdo con los mandatos legales dentro de su competencia”, sin embargo, precisa el máximo órgano de cierre en materia penal que no puede invocarse el principio de confianza “en los eventos en que existe división de trabajo y el que dirige la tarea dentro del ámbito de sus competencias, es garante de que las personas a su cargo lo desempeñen correctamente ⁴.

Luego de revisar los planteamientos del máximo tribunal de Justicia Penal, surge un problema de asignación de responsabilidad en el ámbito empresarial, que se aspira resolver en este trabajo: ¿Cuáles deberían ser los límites frente al deber de vigilancia con respecto al trabajo desempeñado por sus subalternos que es exigible al director de una estructura empresarial compleja, para entender cumplido su rol de garante?

El anterior interrogante tiene una relevancia especial, en tanto cuanto más compleja es la organización se hace ineludible desconcentrar las funciones, asignar roles por competencias, dividir el trabajo y asignar responsabilidades en virtud de conocimientos especializados. En estos escenarios es imprescindible examinar cuándo el principio de confianza actúa como criterio negativo de atipicidad objetiva, y cuáles son los limitantes que se establecen dentro de la doctrina y la jurisprudencia para ello.

Máxime si al revisar la jurisprudencia de la sala de casación penal de la Corte Suprema de Justicia, se encuentra que esta corporación ha adoptado como criterio general el irrogar posición de garante al director de la organización, estructura o despacho frente a la

⁴ CSP, SP, “Providencia Sentencia SP-169152017 (48321)”, del 18 de octubre del 2017.

labor desempeñada por sus subalternos; posición que sólo ha sido morigerada ligeramente en virtud de algunos pronunciamientos tangenciales que no alcanzan a resquebrajar la posición mayoritaria asumida por la corporación, la cual si bien acepta la división del trabajo y la desconcentración de funciones como un esquema necesario de organización en las empresas y entidades públicas, le irroga la calidad de garante y una vigilancia especial al director de éstas frente a las labores desempeñadas por los subalternos, que hacen inoperante en la práctica la garantía de una imputación objetiva fundamentada en el principio de confianza como baremo limitador de la responsabilidad penal.

Reconociendo las limitaciones establecidas para el desarrollo de este artículo, y sin pretensiones de agotar la temática que se ha propuesto como eje central, se asumirá el análisis frente a los esquemas de la imputación objetiva, el principio de autorresponsabilidad, la división del trabajo existente dentro de las organizaciones, la distribución de funciones (de tipo horizontal o vertical) y la delegación de las mismas, como ejes centrales del funcionamiento de las estructuras empresariales complejas e intentaré darle a la limitación de la posición de garante para la aplicación del principio de confianza, una respuesta que satisfaga los baluartes básicos de la responsabilidad penal, como una propuesta de interpretación jurídica prudente, que se contrapone a los razonamientos expuestos por la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, quien ha adoptado esquemas tradicionales de imputación objetiva que no se acompañan con la realidad de las organizaciones complejas que exigen cada vez mayor nivel de desconcentración de funciones, delegación de competencias, establecimiento de trabajo en equipo y la necesaria confianza en que los subalternos desempeñen sus funciones con responsabilidad.

Antes de abordar el estudio de la tendencia jurisprudencial de la Corte Suprema frente al principio de confianza y su aplicación en el ámbito de las organizaciones complejas, el cual se ha perfilado como eje central de este trabajo, es necesario asumir de forma tangencial algunos elementos conceptuales que ayudarán a entender las críticas y toma de posición que se establece en el desarrollo de esta exposición frente a los postulados del principio de confianza expuestos por esta corporación, tales como el ámbito de aplicación del mencionado principio en las organizaciones complejas, la estrecha relación de éste con los instrumentos de administración, como es la división del trabajo, la delegación y desconcentración de

funciones, la asignación de roles y competencias, la distribución del trabajo por competencias especialidades, y los límites al principio de confianza que han sido reconocidos por la doctrina y la jurisprudencia, entre los que se encuentra la existencia de especiales deberes de cuidado respecto de conductas antijurídicas cuando se ostenta la calidad de garante.

2. Ámbito de aplicación del principio de confianza como valoración de los hechos punibles en las organizaciones complejas

Los avances del mundo moderno trae aparejada una complejidad en las distintas organizaciones que lo conforman, desde las estructuras administrativas y empresariales, hasta el gobierno de las entidades estatales, que hace necesario rediseñar los modelos de organización a través de la asignación de competencias de acuerdo a conocimientos especializados, la asignación de tareas o trabajos de distintos niveles de dificultad o complejidad para realizarlo, a la par que una dinámica interna que pueda generar estructuras organizativas que conducen a distintos grados de complejidad relacional ⁵.

En las grandes empresas u organizaciones complejas coexisten una gran pluralidad de relaciones de carácter vertical y horizontal, con una estructura jerarquizada en la que es primordial hacer una asignación del trabajo de acuerdo con las competencias organizacionales, y señalar específicos roles de dirección y ejecución⁶.

En este contexto, adquiere mayor trascendencia el estudiar el rol del director de la empresa u organización, como quiera que este debe concebir en la estructura administrativa la delegación de funciones, el reparto de tareas y la asignación de competencias específicas

⁵ Zapata Rotundo y Caldera, "La complejidad de las organizaciones: aproximación a un modelo teórico.", 46-62.

⁶ Javier Augusto Torres López, "La Responsabilidad Penal del Empresario: Entre el principio de confianza y la Ignorancia Deliberada, *News Criminal Compliance* (sitio web), 7 de agosto de 2020.

a sus subordinados, que le permita desarrollar un trabajo en equipo para la producción de bienes y servicios, no de otra manera podría funcionar una organización empresarial.

La Dra. Laura Zúñiga, sobre el avance y complejidad de las estructuras y organizaciones complejas ha sostenido que:

Un estudio pormenorizado de la actuación en el seno de organizaciones complejas, como las de tipo empresarial, nos demuestra que, debido a la complejidad del modo de producción industrial y comercialización de los productos, la división del trabajo existente dentro de las organizaciones, la distribución de funciones (de tipo horizontal o vertical), la delegación de las mismas, la existencia del deber de obediencia, el principio de confianza que rige los eslabones de funcionamiento de la cadena organizacional, los comportamientos que pueden dar lugar a lesiones de bienes jurídicos, son conductas de carácter complejo, donde se produce una fragmentarización de la decisión y de la ejecución de las actividades, llevando ello necesariamente, a que estos comportamientos no puedan subsumirse en los modelos de imputación penal existentes, diseñados a partir de un injusto y una culpabilidad construidos bajo los paradigmas de una persona física dotada de voluntad ⁷.

Es por ello, que cobra especial importancia el revisar si la delegación que hace el empresario de las tareas necesarias para la producción de bienes y servicios trae aparejado el deber de control y vigilancia ¿cómo podría garantizarse esta tutela en las estructuras empresariales complejas.? Además, si el director no alcanza a detectar un incremento del riesgo permitido o a superar un curso causal doloso que haya iniciado uno de sus delegados, ¿tendría éste que soportar los efectos adversos de los hechos imprudentes o dolosos de un tercero? O ¿podría oponerse bajo los postulados del “denominado principio de confianza, que nace como producto de las tareas mancomunadas que pueden surgir en las relaciones interpersonales en las dinámicas empresariales?” ⁸.

⁷ Laura Zúñiga Rodríguez, *Bases para un modelo de imputación de responsabilidad penal a las personas jurídicas*, 2a ed. (Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, 2003).

⁸ Torres López, *La Responsabilidad Penal del Empresario*, Véase nota 6.

Dada la importancia de este tema dentro del desarrollo empresarial, es necesario establecer de manera precisa hasta donde es exigible los deberes de vigilancia y control en las organizaciones complejas para el director de las mismas, y si el principio de confianza actúa siempre como un elemento negativo de imputación objetiva en las estructuras organizativas en las cuales es de vital importancia la existencia de dicho postulado en las relaciones horizontales y verticales, la división de trabajo en equipo y la delegación de funciones, aspectos frente a los cuales me ocuparé en los acápites siguientes, como un exordio necesario antes de asumir el estudio de la tendencia jurisprudencial que frente a estos temas ha desarrollado la corte suprema de justicia y nuestra posición frente a la misma.

3. La estrecha relación del principio de confianza con los instrumentos de administración de las estructuras complejas

No podría pensarse en una estructura organizacional compleja que no funcionara a través de equipos de trabajo, asignación de roles a dichos equipos, y distribución de competencias a grupos especializados ⁹, por cuanto la división del trabajo y la asignación de responsabilidades se erige como elemento fundamental, bajo la premisa necesaria que:

En la gran empresa no concurren en las mismas personas información y conocimientos técnicos, capacidad para tomar decisiones y ejecución de dichas decisiones. Existe una desmembración entre actividad de dirección, facultad de información y poder de decisión que representa un problema central para la constatación de responsabilidad ¹⁰.

⁹ Ros Guasch, Joan Anton, "Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos" (Tesis Doctoral, Depto. Psicología Social, Universitat Autònoma de Barcelona, 2006).

¹⁰ Bernardo Feijóo Sánchez, "Imputación de hechos delictivos en estructuras empresariales complejas", (*Centro de Investigación Interdisciplinaria en Derecho Penal Económico*, noviembre 2009).

Es común en las organizaciones complejas que se realice una división del trabajo por jerarquía y especialidades, así mismo se debe acudir a la desconcentración y delegación de funciones con precisas competencias que permitan desarrollar el trabajo en equipo, y es allí donde el principio de confianza adquiere una importancia innegable, en tanto, permite revisar bajo criterios dogmáticos si un hecho podría ser atribuido a una persona dentro de la organización, pues con frecuencia, se acude a endilgar responsabilidad de manera preferente a los directivos de la empresa, atribuyéndole posición de garantes frente al trabajo desempeñado por sus subalternos, un modelo *top-down*, dejando de lado a los cargos intermedios, quienes realmente asumen las decisiones concretas frente a determinados asuntos y disponen de la información necesaria que les permite tomar una decisión conforme a derecho, exigiéndose una labor de control y supervisión que excede los límites de la capacidad de quien ocupa el último eslabón de jerarquía en la compañía, y entregando siempre una posición de garante a éstos¹¹, como lo hace la Sala Penal de nuestra Corte Suprema de Justicia, lo cual limita en forma extrema la aplicación del principio de confianza como baremo de imputación objetiva en el ámbito empresarial, tema que abordaremos más adelante.

Por lo anterior, se dedicará este acápite a ilustrar la importancia del trabajo en equipo, la delegación y desconcentración de funciones, la asignación de roles y competencias, y la autorresponsabilidad como instituciones basilares para entender, explicar y aplicar el principio de confianza como un criterio negativo de imputación objetiva.

3.1. División de trabajo

Un principio básico que regula las organizaciones empresariales es la división del trabajo, conforme al cual, se fragmenta la asignación de funciones a los individuos de acuerdo con su especialización, experiencia, entrenamiento, idoneidad y conocimiento, de tal manera que, la tarea o producto final es la sumatoria de los trabajos desempeñados por cada uno de los miembros del equipo.

¹¹ Feijóo Sánchez, Imputación de hechos delictivos. Véase nota 10.

Es necesario diferenciar en la división del trabajo, si este se realiza de manera horizontal o vertical, como quiera que en la división horizontal del trabajo, en la que se hace el reparto de éste teniendo en consideración las competencias y conocimientos especializados, asignando a cada miembro una competencia de acuerdo a su ámbito de especialización, el principio de confianza nos permite actuar bajo el convencimiento de que cada miembro del equipo cumplirá las funciones asignadas y el rol que le ha sido diferido, sin que pueda exigirse una labor de vigilancia frente a las labores designadas a cada miembro del equipo.

Cuando estamos frente a una división vertical del trabajo, en la que el reparto de funciones se hace entre superiores y subordinados, el principio de confianza sólo permitirá confiar al subordinado que las instrucciones que le brinda el superior son correctas, y al superior que las instrucciones impartidas por éste serán acatadas, pero aquí si es exigible un deber de vigilancia y control, el cual dependerá del grado de jerarquía, de conocimientos, preparación, destrezas, habilidades, experiencia, entre otros aspectos que deberán revisarse en cada caso concreto.

De esta manera, partiendo de la autorresponsabilidad y de la división del trabajo en equipo como premisas fundamentales de las organizaciones empresariales, surge la necesidad de reconocer la existencia de otro principio fundamental, y es la confianza que le es permitido tener a la persona que se desempeña dentro de los contornos de su rol y competencias asignadas, la cual está autorizada para confiar en que las demás personas con las que interactúa y emprende acciones conjuntas van a desempeñarse actuando de manera idónea de conformidad con los roles y competencias asignados a éstos, y también que a quienes se les ha brindado instrucciones, van a cumplir con las mismas, sin desviar su comportamiento generando actos antijurídicos.

3.2. Desconcentración y Delegación de funciones:

La complejidad de las organizaciones implica la necesidad de desconcentrar las funciones en los diferentes miembros del equipo, de tal cuenta que éstas queden delimitadas

de manera concreta, y permita establecer en cada caso cuál es el ámbito de competencia y el rol que debe desempeñar cada integrante de la organización.

En la desconcentración, la asignación de funciones y competencias se realiza de manera directa a través del establecimiento de reglamentos donde se determina de modo preciso cuál es la competencia o función que debe desarrollar cada miembro del equipo. En las entidades gubernamentales, normalmente se establece la desconcentración de funciones a través de la expedición de disposiciones normativas que regulan las competencias asignadas a cada uno de los funcionarios.

La Delegación de funciones, a diferencia de la desconcentración, implica siempre la existencia de un acto de delegación, en el cual el delegante le transfiere la competencia a otra persona, pero en estos casos, no se desprende del deber de realizar el seguimiento y control del acto delegado, y es ahí, en esta institución en la cual el principio de confianza tiene mayor relevancia.

La delegación de funciones debe realizarse atendiendo a criterios de capacidad, especialidad y de conformidad con la dimensión de la organización, toda vez que la delegación a personas que no tienen los conocimientos especiales para asumir las labores delegadas trae aparejado graves problemas a la hora de oponer el principio de confianza como baremo de imputación objetiva, pues, como lo ha sostenido Contreras Chaimovich ¹², no podremos contar con la confianza en que se desarrollarán de manera adecuada las tareas asignadas si a quienes se les han fijado las mismas no cuentan con el conocimiento, capacidad, experiencia ni experticia para el desarrollo de estas.

A pesar de que siempre se ha reconocido al director de la empresa o entidad una posición originaria de garante, es indiscutible, que éste debe delegar las diferentes actividades que le competen al interior de las organizaciones complejas, por cuanto en estas, no es posible que el administrador desarrolle todas las actividades para garantizar la producción de bienes

¹² Lautaro Contreras Chaimovich, "La responsabilidad penal del fabricante por la infracción de sus deberes de vigilancia, advertencia y retirada", *Política criminal* 10, n.º 19 (julio de 2015): 14.

y servicios de manera directa, y además está facultado para confiar en que sus subalternos realicen las funciones delegadas con responsabilidad, aunque se exija, que conserve siempre la vigilancia y seguimiento al acto delegado, de ahí entonces la importancia de establecer en que preciso contexto es aplicable el principio de confianza como un baremo de imputación objetiva.

Sobre este particular asunto, ha sostenido la doctrina que:

El delegante conserva algunos deberes de vigilancia y control generales sobre los actos del delegatario cuyo incumplimiento puede generar su responsabilidad. Sin embargo, estos deberes de vigilancia y control no se refieren a una supervisión específica sobre absolutamente todos los actos del delegatario, pues de lo contrario no tendría fundamento alguno realizar una delegación. Al respecto, debe señalar que la responsabilidad del delegante no se basa en la mera posibilidad de intervenir, sino en la existencia de especiales circunstancias y deberes de control, pues de lo contrario sería imposible que operara eficientemente la división del trabajo ¹³.

Hay acuerdo en la doctrina, en que estos deberes de vigilancia que le son exigibles al delegante se refieren a un seguimiento o control general de las labores del delegatario, que incluso se puede realizar a través de elementos administrativos eficaces, tales como el establecimiento de comités, interventorías y auditorías realizadas por terceros, pues si el delegante tuviese que realizar un seguimiento estricto y continuo sobre las labores delegadas, no tendría ninguna entidad práctica la delegación realizada, y se convertiría en una carga adicional para el cumplimiento de las labores que debe realizar el delegante, de tal manera que esa labor de vigilancia no puede sobrepasar los límites racionales de un seguimiento y supervisión general sobre el desempeño del delegatario.

El anterior planteamiento es coherente con el análisis realizado por Jakobs sobre la autorresponsabilidad como principio fundamental de interacción social, por cuanto tanto el

¹³ Carlos Andrés Núñez de León, *Delimitación de responsabilidad del delegante a través del principio de confianza*, Tesis de Maestría, Facultad de Jurisprudencia, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá – Colombia, 2011.

sujeto delegante como el delegado, son responsables de manera autónoma, y a pesar de que el primero debe ejercer vigilancia y control, éste está autorizado a suponer que el delegado actuará de manera responsable y no excederá los límites de su competencia:

Quien permanentemente está controlando a otros no puede concentrarse plenamente en su propia tarea y de ahí que en la mayoría de las ocasiones pierda más respecto de la realización de la propia tarea de lo que obtiene a través del control de los demás. Pero esto no es ni la única razón, ni siquiera la razón fundamental. Por el contrario, la razón fundamental estriba en que los demás son, a su vez, sujetos responsables. La idea de responsabilidad quedaría destruida si los demás fuesen concebidos de modo exclusivamente cognitivo y no, también, como sujetos responsables ¹⁴.

3.3. Asignación de roles y responsabilidades

Uno de los autores que han destacado con más firmeza la delimitación del ámbito de imputación objetiva a través de la estandarización de roles y responsabilidades a los individuos, ha sido Jakobs, el cual ha definido el principio de confianza como baremo a la imputación objetiva, bajo el esquema normativo que a cada individuo le corresponde la realización de un rol dentro de la sociedad, y que no corresponde a los demás individuos controlar el cumplimiento de la responsabilidad y competencia asignada a dicho rol, así:

Las garantías normativas que el Derecho establece no tienen como contenido el que todos intenten evitar todos los daños posibles -si así fuese, se produciría una paralización inmediata de la vida social-, sino que adscriben a determinadas personas que ocupan determinadas posiciones en el contexto de interacción – y no a todas las personas-, determinados cometidos, es decir, aseguran standards personales, roles que deben ser cumplidos ¹⁵.

¹⁴ Gunther Jakobs, *La Imputación Objetiva en Derecho Penal* (Ad-Hoc, 2003), 30.

¹⁵ Jakobs, *La Imputación Objetiva en Derecho Penal*, 20.

De esta manera cada persona es portadora de un rol, y debe interactuar en sociedad con los demás conforme al rol que le he sido asignado y con base en los deberes y responsabilidades inherentes a este, por cuanto “no forma parte del rol de cualquier ciudadano eliminar todo riesgo de lesión de otro”¹⁶, de tal manera que no es posible exigir a un individuo que asuma posiciones generales de garante frente al comportamiento de los otros; pues éstos son autónomamente responsables de sus propias acciones y de la defraudación de la expectativa de comportamiento que se espera que ellos asuman como individuos al interior de la sociedad.

La asignación de roles y responsabilidades a los individuos que actúan en sociedad, tiene una gran importancia en la delimitación del principio de confianza, como quiera que la determinación de ámbitos de responsabilidad nos van a establecer cuáles son los límites al riesgo permitido, por cuanto el principio de confianza es un supuesto específico de riesgo permitido, y el hecho de que éste presente limitaciones (como la imposibilidad de confiar en la autorresponsabilidad de los incapaces o quienes no están en condiciones físicas y psicológicas para asumir roles y responsabilidades), lo único que determina es que el riesgo permitido no presenta una permisión absoluta,¹⁷ sino que requiere de una concreción por parte del sujeto que realiza la actividad, pero en modo alguno elimina la importancia de la definición de roles y responsabilidades específicas en el tráfico social. “En este sentido, también el principio de confianza consiste en un proceso de concreción en atención al carácter responsable de los sujetos que intervienen en la actividad.”¹⁸

La asignación de roles y responsabilidades específicas a cada miembro de la organización, define y delimita los ámbitos en los cuales es posible confiar en el cumplimiento de unos roles y responsabilidades asignadas a los sujetos que confluyen en un trabajo en equipo con posiciones verticales o horizontales dentro de la estructura compleja.

¹⁶ Jakobs, *La Imputación Objetiva en Derecho Penal*, 29.

¹⁷ Manuel Cancio Meliá, *Líneas básicas de la teoría de la imputación objetiva* (Mendoza: Ediciones Jurídicas Cuyo, 2001).

¹⁸ Cancio Meliá, *Teoría de la imputación objetiva*, 76. Véase nota 16.

Así las cosas, es indudable, tal como lo señala Reyes Alvarado que

la base de una responsabilidad penal radica entonces en los ámbitos de competencia de cada individuo, pues sólo quien respecto de determinadas actuaciones posee una función de garante puede serle reprochado su comportamiento desviado; y eso no es únicamente válido a nivel del derecho penal, sino que aún en forma inconsciente lo empleamos en nuestra vida cotidiana ¹⁹.

3.4. Distribución del trabajo por competencias especializadas

La dinámica de las estructuras complejas exige la distribución del trabajo por competencias especializadas, teniendo como premisa fundamental que sólo quienes tienen el conocimiento y competencia para desarrollar algunas actividades se le podrá asignar la responsabilidad en el desempeño de éstas, por cuanto, es un presupuesto ineludible para que se pueda acudir al principio de confianza como límite a la imputación objetiva el que se haya asignado funciones y roles a personas que están en capacidad de desempeñar las mismas por los conocimientos y la experticia que requieren determinados procesos.

En las estructuras organizacionales complejas, la asignación de competencias especializadas es una obligación ineludible si se busca minimizar los riesgos en los procesos de producción de bienes y en la prestación de servicios, siendo necesario definir roles que solo pueden desempeñar especialistas, roles decisivos para el desarrollo del trabajo en equipo que sólo pueden ser realizados de modo socialmente adecuado por quienes tienen el conocimiento y experticia necesaria para su desempeño,

en los demás casos, el rol de referencia es el de quien está autorizado a tomar parte en este ámbito vital. En consecuencia, puede suceder que, dependiendo del contexto respectivo, rijan condiciones muy diversas respecto de una permisión

¹⁹ Yesid Reyes Alvarado, “Fundamentos teóricos de la imputación objetiva”, *Anuario de derecho penal y ciencias penales* Tomo 45, Fasc/Mes 3, (1992), 950.

del riesgo; por ejemplo, en un contexto profesional dichas condiciones serán elevadas, mientras que si se trata de un contexto más bien de legos serán limitadas²⁰.

Es un hecho que, con el fenómeno de la industrialización y globalización del mundo moderno,

la especialización hoy en día es fundamental a efectos de desempeñarse con toda normalidad en este nuevo proyecto societal. Por lo que no se equivocan quienes han denominado a este fenómeno como “sociedad del conocimiento”, “aldea global”, “sociedad de los riesgos”, en ella los riesgos de lesionar bienes jurídicos está a la orden del día, pero en razón a que los beneficios son mucho más que los costes, nuestra sociedad está tolerando determinadas conductas ²¹.

En relación a lo anterior, mientras la estructura organizacional sea más compleja, se exige al director de esta, mayor rigor al realizar la asignación de responsabilidades y competencias a personas con los conocimientos y la especialidad necesaria para direccionar de manera adecuada los procesos, minimizando los riesgos de que se presenten resultados lesivos y lesión de bienes jurídicos por un aumento del riesgo permitido al no disponer de personal capacitado para el desarrollo de las actividades.

3.5. El principio de confianza como manifestación del principio de autorresponsabilidad

El principio de autorresponsabilidad se estructura bajo la premisa que cada individuo debe responder por sus propias acciones y no por las acciones de los demás, de tal cuenta que

²⁰Jakobs, *La Imputación Objetiva en Derecho Penal*, 74.

²¹ David Fernando Panta Cueva, “Algunas observaciones al principio de confianza dentro de la teoría de la imputación objetiva”, *Derecho Penal Online* (sitio web), 2 de septiembre de 2005.

a cada persona sólo puede serle exigible aquello que éste dentro de su respectivo ámbito de competencia, recurriendo a la ilustrativa frase de Jakobs:

Las garantías normativas que el Derecho establece no tienen como contenido el que todos intenten evitar todos los daños posibles -si así fuese, se produciría una paralización inmediata de la vida social-, sino que adscriben a determinadas personas que ocupan determinadas posiciones en el contexto de interacción -y no a todas las personas-, determinados cometidos, es decir, aseguran standards personales, roles que deben ser cumplidos ²².

Así las cosas, las premisas de comportamiento que le son exigidas a una persona al interior de una organización, dependen del rol o competencias que a éstas le han sido asignadas, pues sólo una diversificación de funciones y competencias permite la elaboración y suministros de bienes y servicios a gran escala y la cadena de producción de los emporios empresariales, y frente a cada una de las personas se espera que actúe de manera adecuada dentro del ámbito de sus competencias, por cuanto cada individuo es responsable de sus acciones.

En términos de Maraver:

el ámbito de responsabilidad del sujeto debe considerarse limitado a su propia actuación, abarcando la actuación de los terceros solamente en situaciones especiales. El principio de confianza, desde este punto de vista, no sería más que la manifestación de esa delimitación de ámbitos de responsabilidad que resulta del principio de autorresponsabilidad²³.

4. Límites al principio de confianza

A pesar de que se ha reconocido la posibilidad de establecer el principio de confianza como un criterio delimitador de la responsabilidad penal, la doctrina y la jurisprudencia han

²² Jakobs, *La Imputación Objetiva en Derecho Penal*, 21.

²³ Mario Maraver Gómez, “*El principio de confianza en derecho penal, un estudio sobre la aplicación del principio de autorresponsabilidad en la teoría de la imputación objetiva*”, tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Derecho, 2007: 194.

señalado que el mismo tiene unos límites generales para su aplicación e invocación en un caso concreto, de tal cuenta que no es posible acudir al principio de confianza (I) cuando no se asume una conducta cuidosa, (II) cuando es posible evidenciar el hecho antijurídico de un tercero, (III) cuando estamos en presencia de incapaces, y (IV) cuando se tienen especiales deberes de cuidado o se ostenta la condición de garante.

Para el propósito de esta exposición, se enunciará someramente los tres primeros postulados que limitan el principio de confianza y sólo me detendré en el último de ellos, como quiera que del análisis de este se partirá para concretar la censura a las posturas asumidas por la Corte Suprema de Justicia frente a la extensión excesiva de la posición de garante en tratándose de los directivos de la organización como se acotó en el prolegómeno de este escrito.

4.1. Solo se está permitido confiar al que se comporta de forma cuidosa

Una de las limitantes para la aplicación del principio de confianza, es que el mismo es posible invocarse cuando se ha actuado en forma cuidosa, esto es, cuando se han observado los deberes y no se ha incrementado el riesgo jurídicamente permitido con una conducta imprudente, por cuanto “el principio de confianza determina el deber de cuidado, pero no dispensa de su cumplimiento”²⁴.

De tal manera que, para que el principio de confianza actué como baremo de imputación objetiva, es necesario acreditar la conducta diligente, la observancia de los deberes de cuidado, y que el comportamiento asumido no incrementó el riesgo permitido, por cuanto si se ha presentado un incremento del riesgo por el actuar negligente, ya no se podrá señalar que el injusto dependa exclusivamente del comportamiento de un tercero.

En este sentido, Günter Stratenwerth, precisa:

²⁴ Feijóo Sánchez, El principio de confianza: 56. Véase nota 1.

No puede invocar el principio de confianza aquel que actúa el mismo descuidadamente. Quien crea una situación oscura o peligrosa no puede abandonarse a que otros compensarán este peligro incrementando el cuidado ²⁵.

4.2. No se puede confiar cuando se evidencia un comportamiento antijurídico de un tercero

Este límite al principio de confianza, surge cuando se tienen motivos fundados o serios indicios de la actuación antijurídica de un tercero, en este caso, no puede excusarse del cumplimiento de deberes especiales de cuidado y protección amparados en el mencionado instituto, por cuanto,

el principio de confianza, decreta la atipicidad ahí donde razonablemente cabe esperar que un tercero se comporte según el derecho, son la plasmación en sede de tipicidad de la autorresponsabilidad, exigibilidad y sobre todo de la ponderación del ejercicio de libertades en juego a la hora de delimitar los espacios de actuación vedada (riesgo típico) y los espacios de libertad jurídicamente garantizada (riesgo permitido) ²⁶ [- cursiva añadida -].

4.3. El principio de confianza carece de validez con respecto a terceros incapaces o inimputables

Esta limitante al principio de confianza parte del supuesto de que sólo se puede confiar en la conducta de un tercero cuando éste tiene la calidad de imputable, tiene pleno uso de sus facultades y no tiene ninguna limitación de edad, intelectual o psicológica para adecuar su comportamiento a los estándares de cuidado exigidos. En estos casos, en los

²⁵ Gunter Stratenwerth, *Derecho Penal Parte General, 1 - El Hecho Punible* (Fabian J. Di Placido Editor, 2006), 524.

²⁶ Meini, Iván, *Lecciones de Derecho Penal – Parte General – Teoría Jurídica del Delito*, (Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014), 175.

cuales se interactúa con inimputables el deber de cuidado se ve ampliado a favor de éstos, generando una protección y correlativamente un mayor nivel de precaución y cuidado para quienes interactúan con éstos.

4.4. El principio de confianza se encuentra limitado por la existencia de especiales deberes de cuidado respecto de conductas antijurídicas o cuando se ostenta la condición de garante

Se ha aceptado en la doctrina y la jurisprudencia que en la división vertical del trabajo los superiores tienen especiales deberes de control y vigilancia de fuentes generadoras de riesgo dentro del desarrollo de su actividad empresarial que limitan el alcance del principio de confianza²⁷, estableciendo éste una estrecha interrelación con el principio de responsabilidad y organización, de tal cuenta, que la responsabilidad no se establece a partir de la infracción de los deberes de los otros, sino de la propia infracción a sus deberes como garante.

Interesa para el propósito de esta disertación, plantear dos situaciones que serán posteriormente ampliadas al desarrollar el interrogante propuesto en el exordio de este escrito, las cuales están estrechamente ligadas con la delegación de los deberes de vigilancia y control que le son exigibles a los directores de la organización en la división vertical de trabajo.

La primera de estas situaciones, se presenta ante la imperiosa necesidad que el director de las organizaciones o estructuras empresariales complejas delegue en sus subalternos o mandos directivos medios la realización de las labores de vigilancia y control que le han sido confiadas, por cuanto mientras la estructura tenga mayor nivel de complejidad menor será la posibilidad de hacer un seguimiento y control estricto del director de la misma frente a todas las fuentes generadoras de riesgo, y en este caso, cuando se ha delegado en personas idóneas y capacitadas la vigilancia, seguimiento y control sobre los procesos para

²⁷ Feijóo Sánchez, El principio de confianza. Véase nota 1.

la producción de bienes y servicios, se autoriza al delegante a confiar en que sus subalternos realizarán las labores de vigilancia y control de manera adecuada, de tal cuenta que

los garantes o los que crean riesgos para los bienes de terceras personas están amparados por el principio de confianza no sólo cuando delegan ciertos deberes de control, vigilancia o cuidado, sino también cuando confían de forma aceptable (permitida) para el derecho en los deberes de control, vigilancia o cuidado de otras personas que han asumido esos deberes o los tienen por disposiciones legales ²⁸.

El segundo escenario se presenta cuando se ha delegado esa función de vigilancia y control a personas idóneas, capacitadas y se les ha brindado todos los medios para cumplir con las labores encomendadas (*culpa in eligendo* y *culpa in vigilando*)²⁹ la posición de garante se desplaza hacia el delegatario debiendo éste asumir el control de las fuentes generadores de riesgo y la vigilancia debida frente al trabajo desempeñado por los subalternos. En este caso,

el garante (delegado), con estas condiciones, queda como único responsable, es decir, el originario deja de ser garante, pues aquél aceptó hacerse cargo de la fuente de peligro. Siempre, claro está, hasta donde se haya delegado, y si es temporal, vencido el plazo el garante originario retomará la posición de garante³⁰.

Dejando esbozadas las anteriores situaciones, es dable realizar una breve referencia al desarrollo jurisprudencial que ha presentado la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia frente al principio de confianza y las limitantes que este contrae por la existencia de especiales deberes de cuidado respecto de conductas antijurídicas o cuando se ostenta la

²⁸ Feijóo Sánchez, El principio de confianza: 52. Véase nota 1.

²⁹ Jorge Martín Paolini, “Algunos criterios de imputación en el moderno derecho penal empresario”, *Derecho Penal Online* (sitio web), 30 de diciembre de 2009.

³⁰ Paolini, Criterios de imputación. Véase nota 28.

condición de garante, como premisa fundamental para el sustento de la toma de posición y el desarrollo del interrogante propuesto.

5. Breve referencia al desarrollo jurisprudencial del principio de confianza en Colombia

Al realizar la revisión de las providencias emitidas por la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia en los últimos veinte años, en torno al principio de confianza y las limitaciones que éste contrae en aras de establecer la posición mayoritaria de esta corporación con respecto a este tema, encontramos un gran desarrollo frente a este principio en el tráfico viario³¹ y en el desarrollo de la actividad médica³².

Un poco más reducido es el ámbito de revisión que ha sido sometido al escrutinio de la Sala Penal de la Corte Suprema, en los delitos de peculado culposo en los cuales esta corporación ha fijado en forma indefectible la posición de garante de los titulares de despacho en torno a la custodia de los títulos judiciales³³, solo con algunas providencias de carácter excepcional en las cuales se ha reconocido el principio de confianza como baremo de imputación objetiva, tal es el caso de la sentencia proferida por la Sala de Casación Penal de

³¹ Véase: CSP, SP, “Radicado No. 16636”, del 20 de mayo de 2003; CSP, SP, “Proceso No. 21241”, del 24 de noviembre de 2004; CSP, SP, “Proceso No. 22511”, del 11 de mayo de 2005; CSP, SP, “Proceso No. 23157”, del 30 de mayo de 2007; CSP, SP, “Proceso No. 36554”, del 9 de agosto de 2011; CSP, SP, “Proceso No. 34317”, del 28 de septiembre de 2011; CSP, SP, “Proceso No. 37327”, del 8 de noviembre de 2011; CSP, SP, “Proceso No. 36082”, del 25 de enero de 2012; CSP, SP, “Radicado No. 39023”, del 16 de noviembre de 2012/2013; CSP, SP, “Casación No. 36842”, del 27 de noviembre de 2013; CSP, SP, “Radicación No. 41934”, del 11 de diciembre de 2013; CSP, SP, “Radicación No. 42000 (AP639-2014)”, del 19 de febrero de 2014; CSP, SP, “Radicación No. 47870 (AP4136-2016)”, del 29 de junio de 2016; CSP, SP, “Radicación No. 49748 (SP1720-2019)”, del 15 de mayo de 2019.

³² Véase: CSP, SP, “Proceso No. 27388”, del 8 de noviembre de 2007; CSP, “Proceso No. 27357”, del 22 de mayo de 2008; ; CSP “Proceso No. 33920”, del 11 de abril de 2012.

³³ Véase: CSP, SP, “Proceso No. 11541”, del 12 de junio del 2000; CSP, SP, “Proceso No. 25536”, del 27 de julio de 2006; CSP, SP, “Proceso No. 24031”, del 28 de septiembre de 2006; CSP, SP, “Proceso No. 32053”, del 12 de agosto de 2009; CSP, SP, “Proceso No. 32254”, del 17 de febrero de 2010.

la Corte Suprema de Justicia, con Ponencia de Gustavo Enrique Malo Fernández, Radicado SP4451-2014 (No. 43363), en la cual esta corporación precisó:

Pero, igualmente, si bien, no es posible acudir al correctivo del principio de confianza en los casos en los cuales al jefe de la oficina judicial se le entrega la posición de garante, como ya ampliamente fue dilucidado en la primera instancia una vez fue examinado el tema a la luz de los postulados de la imputación objetiva, la Sala no puede pasar por alto que precisamente en atención a la división de funciones propias del despacho laboral y lo consignado en los Acuerdos expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, en la tramitación del pago de los títulos judiciales tenía particular injerencia el secretario del juzgado ³⁴.

Más adelante se precisa en la misma decisión:

Independientemente del deber de garante que soporta la tarea del juez y a cuyo influjo el principio de confianza aparece inoperante, es lo cierto que la labor de un despacho judicial reclama necesaria la compartimentación de funciones, en el entendido, se repite, que resulta imposible para el director de la oficina verificar personalmente todos y cada uno de los procedimientos que llevan a la expedición de la decisión ³⁵.

De igual forma, se encuentra un número significativo de pronunciamientos en torno al principio de confianza y las limitaciones que el mismo contrae por la existencia de especiales deberes de cuidado respecto de conductas antijurídicas o cuando se ostenta la condición de garante en diversos delitos como prevaricato, contrato sin cumplimiento de requisitos legales, peculado culposo, corrupción de alimentos, productos médicos o material profiláctico y usurpación de marcas y patentes, e incluso homicidio culposo originado en otras fuentes de riesgo diferentes a las de la circulación vial³⁶.

³⁴ CSP, SP, “Radicado No. 43363”, del 9 de abril de 2014: 52.

³⁵ Véase nota 33: 62.

³⁶ Véase: CSP, SP, “Sentencia de única instancia Radicado No. 17765”, del 17 de septiembre de 2003; CSP, SP, “Proceso No. 20669”, del 16 de marzo de 2006; CSP, SP, “Proceso No. 22941”, del 20 de abril de 2006;

Aunque son escasos los pronunciamientos que la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia ha realizado en torno a los delitos que se han presentado en el seno de las organizaciones empresariales complejas relacionados con la fabricación y comercialización de productos defectuosos, si encontramos un vasto análisis en torno al entramado de las organizaciones públicas y otros tantos de empresas de carácter mixto o industriales y comerciales del estado como la extinta Puertos de Colombia, que servirán de parámetro referencial en el análisis que nos hemos propuesto en torno a la posición asumida por esta corporación con respecto a los especiales deberes de cuidado exigidos a los directores de las organizaciones y la posición de garante que limitan la invocación de este principio como baremo de imputación objetiva.

La Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, ha reconocido de antaño que en las organizaciones complejas se hace necesario acudir a la delegación o reparto de funciones incluso en el seno de la Administración Pública, precisó la Corporación en reciente providencia:

Es cierto que una de las características del mundo contemporáneo es la complejidad de las relaciones sociales y, en materia de producción de bienes o servicios, la especialización en las diferentes tareas que componen el proceso de trabajo. Está implica la división de funciones en los miembros del equipo de trabajo y por lo tanto un actuar conjunto para el logro de las finalidades corporativas. Como no siempre es controlable todo el proceso por una sola persona y en consideración a que exigir a cada individuo que revise el trabajo ajeno haría ineficaz la división del trabajo, es claro que uno de los soportes de las

CSP, SP, “Proceso No. 28326”, del 3 de octubre de 2007; CSP, “Proceso No. 24557”, del 17 de octubre de 2007; CSP, SP, “Proceso No. 25104”, del 5 de noviembre de 2008; CSP, SP, “Proceso No. 32071”, del 16 de marzo de 2011; CSP, SP, “Proceso No. 36422”, del 2 de mayo de 2012; CSP, SP, “Radicación No. 39492”, del 26 de febrero de 2014; CSP, SP, “Radicación No. 49204 (AP144-2017)”, del 18 de enero de 2017; CSP, SP, “Radicación No. 44248 (SP8072-2017)”, del 7 de junio de 2017; CSP, SP, “Radicado No. 48321 (SP16915-2017)”, del 18 de octubre de 2017; CSP, SP, “Radicación No. 46166 (SP19802-2017)”, del 23 de noviembre de 2017; CSP, SP, “Radicación No. 46737 (SP3632-2018)”, del 29 de agosto de 2018; CSP, SP, “Radicación No. 47385 (SP4903-2018)”, del 14 de noviembre de 2018; CSP, SP, “Radicación No. 55345 (SP4514-2020)”, del 18 de noviembre de 2020; CSP, SP, “Radicación No. 57321 (SP1282-2021)”, del 14 de abril de 2021.

actividades en equipo con especialización funcional es la confianza entre sus miembros ³⁷.

A renglón seguido de esta aserción precisó la Sala que, sólo

[...] cuando ha precedido una adecuada selección del personal, impide que un defecto en el proceso de trabajo con implicaciones penales se le pueda atribuir a quien lo lidera, a condición de que no lo haya provocado dolosamente o propiciado por ausencia o deficiencia de la vigilancia debida ³⁸.

Sin embargo, cuando se contrae el análisis frente a la vigilancia que le es debida a quienes lideran la organización, se encuentra una marcada tendencia a limitar el principio de confianza a los directores de las organizaciones invocando una posición de garante generalizada frente a los procesos que se surten en las diferentes dependencias y que deben ser controlados dentro del ámbito de competencia por quienes tienen a su cargo la dirección de las mismas, lo cual, ciertamente limita de forma no deseada el principio de confianza, por cuanto habrá de establecerse, como ya se señaló con anterioridad, si el director de la organización ha delegado las funciones de vigilancia y control en personas capacitadas y debidamente entrenadas, la posición de garante se desplaza hacia el delegatario debiendo éste asumir el control de las fuentes generadoras de riesgo y la vigilancia debida frente al trabajo desempeñado por los subalternos, debiendo sólo ser exigible al delegante la vigilancia de las labores generales desempeñados por el delegatario, pues de otra manera, sería ineficaz la división del trabajo.

La corporación admite que la delegación es un instrumento necesario en la administración de las organizaciones complejas, y en el pronunciamiento antes citado, señaló expresamente que en el seno de estas es un mecanismo que permite el logro de las actividades corporativas, pero al momento de realizar el análisis frente a la responsabilidad del director de la organización cuando ha delegado en los miembros del equipo algunas funciones, asume

³⁷ CSP, SP, “Radicado 22901”, del 3 de agosto del 2005, citado por CSP, SP, “Radicación No. 55345 (SP4514-2020)”, del 18 de noviembre del 2020: 46.

³⁸ Véase nota 37.

una posición ortodoxa generando con ello una limitación inmoderada a la aplicación del principio de confianza.

En aras de afianzar la aserción realizada, me referiré a glosa de ejemplo a algunos pronunciamientos de la corporación que permiten evidenciar la situación expuesta, iniciando con la decisión proferida en única instancia, en el Radicado No. 31508, en la cual se reiteró la posición fijada por la sala:

A este respecto, la jurisprudencia de la Sala ha sido constante en sostener que la delegación no exonera de responsabilidad al delegante, en este caso a la representante legal de la entidad, por cuanto siempre responde por el dolo o culpa grave en el ejercicio de las funciones de vigilancia, control y orientación de los actos delegados, puesto que,

[...] en cualquier evento, serán atribuibles desde el punto de vista objetivo las acciones activas o pasivas de los garantes que, teniendo el deber de evitar el resultado, o de vigilar la conducta de quienes colaboran en la ejecución de las labores a él encomendadas, permiten que otros, ya sea mediante contribuciones esenciales o secundarias para la producción del resultado, vulneren el bien jurídico llamado a proteger.

De esta manera, si un servidor público tiene el deber de administrar, vigilar o custodiar determinado bien (y, por lo tanto, de evitar la apropiación indebida por parte de terceros), no es posible predicar la aplicación del principio de confianza para excluir la realización del tipo objetivo de peculado por apropiación, ni siquiera en aquellos eventos en los que, en efecto, haya mediado la intervención dolosa de otras personas para la consecución del resultado ³⁹.

Sobre la delegación o desconcentración de funciones y la correlativa responsabilidad del director de la entidad, se precisó por esta corporación en el proceso radicado 18029, con ponencia de José Leonidas Bustos Martínez:

³⁹ CSP, SP, “Radicado No. 31508 (Decisión de única instancia)”, del 12 de diciembre de 2012: 76.

Por lo demás, bien está precisar que la forma desconcentrada en la cual se verificaba el trámite precontractual, es la de normal y común ocurrencia en todas las entidades estatales, por cuanto la celebración de un contrato y su posterior ejecución comporta la realización de un sinnúmero de actos que por su volumen y especialidad, no pueden ser realizados directamente por el representante legal de la persona de derecho público que pretende adquirir el bien o contratar el servicio sobre el cual versará el contrato, ni en la práctica ello sucede así.

Las labores de preparación del contrato se cumplen a través de distintos órganos desconcentrados de la administración, normalmente de rango medio, quienes por reglamentos tienen asignadas funciones específicas en estas materias, indispensables para que el ordenador del gasto pueda tomar la decisión final de comprometer o no los recursos de la entidad a través del contrato administrativo⁴⁰.

Mas adelante, precisa el fallo en cita:

Acerca de esta materia y en punto a las responsabilidades que corresponden a los representantes legales de las entidades estatales en materia contractual, ha precisado la Sala que la desconcentración de funciones en orden a facilitar al ordenador del gasto la toma de las decisiones finales en materia contractual, por manera alguna los convierte en simples “tramitadores” o “avaladores” de las labores desarrolladas por sus subalternos; ni significa, tampoco, que al representante legal de la entidad le competa solamente “firmar” los contratos en un acto mecánico, **pues, en cualquier caso, es su responsabilidad que todo el trámite se haya adelantado conforme a la ley y de allí que se le exija ejercer los controles debidos** ⁴¹ [-negrillas añadidas-].

En otro pronunciamiento, la Sala de Casación Penal a pesar de reconocer que la administración pública es por esencia compleja y que requiere de la intervención de

⁴⁰ CSP, SP, “Proceso No. 18029”, del 5 de noviembre de 2008: 36.

⁴¹ Véase nota 40: 37.

funcionarios de distintos niveles con competencias específicas, demanda del servidor público representante legal del ente oficial, una tutela estricta, un control en todas las fases de la contratación – tramitación, celebración y liquidación-, lo cual implica la verificación del cumplimiento de las exigencias legales esenciales en cada una de esas etapas, así lo expresó:

En esas circunstancias, la alegación que sobre el principio de confianza se hizo en pro del acusado, cae al vacío, al recordar el entendimiento que dicho instituto ha tenido en las actuaciones administrativas. Itérese, la contratación estatal demanda del servidor público ordenador del gasto y representante legal del ente oficial, una tutela estricta, un control en todas las fases de la contratación-tramitación, celebración y liquidación-, lo cual implica la verificación del cumplimiento de las exigencias legales esenciales en cada una de esas etapas. De ahí se desprende que lo antijurídico:

[...] no desaparece por el hecho de que las etapas previas a la firma del contrato, hubiesen sido tramitadas por el Jefe de Planeación e Infraestructura, puesto que el principio de confianza al cual se ha hecho alusión a lo largo del proceso y con mayor énfasis por la defensa en la audiencia pública, tiene sus límites en el principio de responsabilidad que tienen los gobernantes en su calidad de ordenadores del gasto, y en la vigilancia que debe ejecutar de los roles de sus subordinados, por corresponderle a éste la indelegable función de la celebración o formalización del contrato, previa la verificación de los requisitos legales (CSJ SP, 21 jun. 2010, Rad 30677)⁴²

Más adelante cierra el debate precisando:

No desconoce la Sala que la administración pública es por esencia compleja y que requiere de la intervención de funcionarios de distintos niveles con competencias específicas, pero así mismo comprende que no por ello es posible desprenderse de ciertas responsabilidades, pues si así fuera quien es el supremo

⁴² CSP, SP, “Radicado No. 40627”, del 24 de febrero de 2016: 44.

director de la administración siempre encontraría en ello una buena excusa para evadir los deberes que la Constitución y la ley le imponen ⁴³.

En decisión proferida por la misma corporación, con ponencia de Gustavo Enrique Malo Fernández, Radicado No. 42001, se reseña el último párrafo citado y además precisa:

Por si ello fuera poco, no puede soslayarse que, dentro de las obligaciones legales y constitucionales del ordenador del gasto y representante legal del departamento, está el deber de vigilar y supervisar el rol de los subalternos, sin que pueda eximirse de responsabilidad en aquellos casos que, por delegación o descentralización de funciones, corresponda a aquéllos llevar a cabo trámites previos a la adjudicación de los contratos ⁴⁴.

Finalmente, y sólo a guisa de ejemplo, se trae a colación el pronunciamiento de la Sala Penal, con ponencia de Eugenio Fernández Carlier, Radicado No. 43263, en la cual se expone:

Sobre este principio la Sala ha dicho [...]:

La aplicación del principio de confianza que deriva de la realización de actividades que involucran un número plural de personas y que presupone que cada responsable de una parte de la tarea puede confiar en que los restantes responsables del proceso han llevado a cabo su labor correctamente, encuentra como uno de sus límites precisamente aquellos eventos en que se deba objetar, y en este caso, corregir los errores manifiestos de otros, si como, cede ante las hipótesis en que el interviniente en la labor que se surte mediante división de tareas tiene asignado como rol de vigilancia de la correcta realización de los demás roles ⁴⁵.

⁴³ Véase nota 42: 45.

⁴⁴ CSP, SP, “Radicado No. 42001 (SP4134-2016)”, del 6 de abril de 2016: 60.

⁴⁵ CSP, SP, “Radicación No. 43263 (SP18532-2017)”, del 8 de noviembre de 2017: 186.

Como se puede apreciar del extracto de las sentencias traídas a modo de ejemplo, la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia, presenta una tesis férrea y ortodoxa en cuanto a la posición de garante que ostentan los directores de las organizaciones complejas, incluso exigiendo mayores deberes de precaución, vigilancia y control que las que es posible humanamente realizar el jefe de una entidad, sólo para evocar reflexivamente la situación piénsese en la estructura que comportan algunos emporios empresariales (Ej. Ecopetrol, Grupo Éxito, Organización Terpel, Grupo EPM, Avianca Holdings, Grupo Argos, entre otros) y administrativos (Ministerios, departamentos, municipios capitales), que hace impensable que el director de la organización y/o entidad controle y vigile todas las fuentes de riesgo y por ello en forma necesaria, tenga que acudir a la división del trabajo vertical, la desconcentración y delegación de funciones como medidas necesarias para poder desarrollar los objetivos corporativos.

Conforme a lo expresado, la Corte ha realizado un análisis esquemático de las limitantes al principio de confianza que tiene aplicación en estructuras empresariales y administrativas medianas y de baja complejidad, y apenas está abriendo paso a una interpretación que permita entregar una respuesta satisfactoria a la imputación objetiva en las estructuras empresariales complejas en los cuales ha reconocido el principio de confianza como baremo de imputación objetiva, como se puede revisar en algunos pronunciamientos recientes emitidos por esta corporación (Radicados No. 48321 y 55345), los cuales se espera, que sean el inicio de una nueva tendencia jurisprudencial que se acompace con la realidad del mundo moderno y el reconocimiento de la complejidad de las organizaciones actuales.

Partiendo del análisis realizado, se tomará una postura que permita dar respuesta satisfactoria al interrogante que propuse en el prolegómeno de este escrito como un aporte a la discusión sobre las limitantes que comporta el principio de confianza como baremo de imputación objetiva, y el desarrollo jurisprudencial que el mismo ha tenido en el seno de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia.

6. Toma de postura frente a las limitaciones establecidas en la jurisprudencia colombiana en torno al principio de confianza en las organizaciones complejas

La censura a la posición mayoritaria de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia frente a las limitaciones al principio de confianza, se contrae a que ésta se ha quedado inmersa en una tesis infranqueable que no permite dimensionar la necesidad de la división del trabajo en las organizaciones y la posibilidad de delegar las funciones en los subalternos que cuenten con la idoneidad, experiencia y capacidad para subrogarse en la posición de garante, sin que ésta delegación implique deberes de vigilancia y control a los delegados, que limiten excesivamente la aplicación del principio de confianza al momento de revisar la responsabilidad del director frente a actos realizados en el seno de la organización.

Por cuanto, partiendo de la premisa que “para que opere el principio de confianza, se parte de la base de que quienes conforman el engranaje administrativo son competentes, capacitados, habilitados para ejercer el cargo con responsabilidad”⁴⁶ los delegatorios deben ser personas con capacidad jurídica para ser responsabilizados de sus propias acciones, además, el director de la organización para ejercer el control y vigilancia de los actos delegados debe dotarse de una estructura de auditoría e interventoría que le permita llevar a cabo estas labores, bajo el entendido que éste no tiene la posibilidad de realizar todas las tareas para el desarrollo de los objetivos corporativos, ni puede controlar de manera personal todas las fuentes de riesgo, por ello, debe estar habilitado para confiar no sólo en quien ha delegado algunas funciones, sino además, a quienes delegue la supervisión y control de las labores desempeñadas por éstos.

Tal como lo plantea Feijóo Sánchez:

Se puede observar en la actualidad una tendencia dominante, tanto en el ámbito de la teoría como de la práctica forense relativa a la delincuencia empresarial, que consiste en entender que, salvo supuestos excepcionales, los dirigentes de la

⁴⁶ CSJ, SP, “Radicado No. 16837”, del 3 de septiembre de 2001.

empresa ostentan la responsabilidad preferente por los hechos delictivos realizados en beneficio de las empresas. En este sentido es cada vez más normal en casos de outputs lesivos de una empresa, que, en todo caso, acabe respondiendo penalmente algún directivo o miembro cualificado de dicha empresa, al menos por no haber sido cuidadoso a la hora de organizarla internamente para controlar su peligrosidad.

Estos modelos de solventar los problemas de imputación, que cada vez se estilan más, pueden ser útiles en determinados casos vinculados a empresas no demasiado grandes, pero desde luego no resuelven mágicamente todos los problemas. En las empresas de mayor volumen y complejidad los máximos dirigentes sólo deciden sobre políticas muy generales (normalmente pensando a medio o largo plazo) y los que tienen la capacidad de organizar la empresa son mandos intermedios de la misma. Hay que pensar que un mando intermedio de una gran empresa puede tener a su cargo una sección de la empresa que equivalga a una empresa mediana o que el que una sección de la empresa sea o no una empresa independiente dentro de un gran consorcio depende en muchas ocasiones de factores casuales o meramente económicos ⁴⁷.

Partiendo del apotegma que las estructuras empresariales complejas requieren de un análisis de imputación objetiva diferente a los esquemas que sustentan la responsabilidad al interior de las organizaciones pequeñas o medianas, considero necesario en aras de dar respuesta al interrogante propuesto frente a cuáles deberían ser los límites frente al deber de vigilancia con respecto al trabajo desempeñado por sus subalternos que es exigible al director de una estructura empresarial compleja, partir del análisis realizado por Roxin:

A quién alcanzan estos deberes especiales derogatorios del principio de confianza y hasta dónde llegan los mismos se debe examinar con mayor precisión aún para las concretas formas de división del trabajo; la directriz debe ser que incluso al más competente de los que colaboran sólo se le pueden imponer tantos deberes

⁴⁷ Feijóo Sánchez, Imputación de hechos delictivos. Véase nota 10: 8 – 9.

de vigilancia en relación con otros como pueda cumplir sin peligro de descuidar su parte personal de trabajo ⁴⁸.

Por cuanto, luego de estudiar en detalle las posturas doctrinales que avocan por irrogar responsabilidad penal al administrador, gerente o directivo que no realizó las labores de vigilancia y control debido frente a las actuaciones de sus subalternos, y quienes se orientan por eximir de cualquier responsabilidad a los directivos por la no vigilancia y control de sus subalternos, bajo el amparo de los principios de confianza y autorresponsabilidad; me he orientado por una posición intermedia. Lo anterior, por cuanto, si bien, una de las razones por las cuales se hacen necesarios los criterios de imputación en el derecho penal es para evitar el problema de la responsabilidad objetiva, pues no por el solo hecho de ser socio o directivo de una sociedad se puede llegar a responder penalmente por una conducta ilícita que se haya realizado al interior de la empresa, tampoco podría eximirse totalmente a los directivos de la vigilancia y el control de sus subalternos.

Por lo anterior, en cada caso en particular, habrá que estudiarse en detalle la estructura organizativa de la empresa, al nivel de jerarquización de sus directivos y los roles y competencias asignadas a cada uno de éstos y a quienes han sido atribuidas las labores de vigilancia y control de los procesos de producción de bienes y ofrecimiento de servicios, que generalmente en los grandes emporios son entregados a personal especializado y competente que hace parte de lo que la doctrina ha denominado “Directivos de nivel Intermedio”.

Por ello se considera que una solución dogmática satisfactoria se debe fundamentar en que sólo puede ser exigido a las directivas de la empresa tanto nivel y vigilancia, cuanto mayor sea la posibilidad de hacer la misma, sin que descuide su trabajo personal; y será más flexible la exigencia de vigilancia a las directivas de la empresa, cuanto más compleja y grande sea la organización, puesto que el deber de vigilancia y control en las estructuras complejas para el ofrecimiento de bienes y la provisión de productos normalmente se atribuye a mandos directivos intermedios, que en últimas, tendrán que responsabilizarse por la

⁴⁸ Claus Roxin, “*Derecho Penal Parte General*”, Traducción y Notas Diego Manuel Luzón Peña, Miguel Díaz y García Conlledo y Javier de Vicente Remesal, Civitas: Madrid, 2007: p. 1006.

omisión de la vigilancia debida, cuando la misma ha sido expresamente atribuido a estos como parte de sus roles y competencias dentro de la estructura empresarial.

Lo anterior por cuanto, la exigencia del deber de supervisión a los directivos sin un análisis ponderado que permita medir su capacidad real de seguimiento y vigilancia puede llevar a generar imputaciones de responsabilidad con base en el mero resultado, dejando de lado, que no podría exigirse a un directivo que dedicara más tiempo a controlar a los demás funcionarios que a desarrollar sus propias funciones.

Una postura que sobrepase los niveles de exigencia de vigilancia y control por parte de los directivos podría llevar a una ineficacia en la división del trabajo, máxime en estructuras que requieren de trabajos especializados, por cuanto si dedujéramos responsabilidad penal al directivo por las actuaciones de sus subalternos basados en el deber de vigilancia, estaríamos ante una clara violación del principio de culpabilidad, y desconoceríamos tajantemente el principio de confianza como un criterio negativo de imputación objetiva, pues es claro que el directivo tiene la posibilidad de confiar en quien se encuentra en un nivel jerárquico inferior, cuando este posee conocimientos especiales y le han sido asignadas tareas y responsabilidades dentro de la organización conforme a dichos conocimientos.

7. Conclusiones

Una de las peculiaridades del mundo moderno es la complejidad de las relaciones empresariales cuando éstas tienen estructuras complejas y controles de mando organizados para el ofrecimiento de servicios y la producción de bienes, por ello, se hace imperioso la especialización de las diferentes áreas que componen el proceso de trabajo, pero además la división de funciones, y la asignación de roles y competencias a los miembros del grupo; siendo un factor trascendental para que funcionen las actividades de trabajo en equipo la confianza entre sus miembros.

A pesar de que la sala penal de la Corte Suprema de Justicia, acepta la división del trabajo, la desconcentración y delegación de funciones como un esquema necesario de organización en las empresas y entidades públicas, le irroga la calidad de garante y una

vigilancia especial al director de éstas frente a las labores desempeñadas por los subalternos, incluso excediendo los límites de la capacidad real que tienen los primeros, que hace inoperante en la práctica la garantía de una imputación objetiva fundamentada en el principio de confianza como baremo limitador de la responsabilidad penal.

Debe revisarse en cada caso concreto quien ha asumido en virtud del rol o función desempeñada dentro de la organización el control del riesgo de la producción de bienes y servicios, y es sólo frente a esta o estas personas que podría predicarse la responsabilidad eventual en su calidad de garante del trabajo desempeñado por los subalternos, no frente a las directivas de la organización de manera generalizada.

Sólo es posible imponer tantos deberes de vigilancia a los directivos de la organización, cuanto como pueda cumplir sin peligro de descuidar su parte personal de trabajo, y por ello la exigencia de vigilancia a las directivas debe analizarse de manera concreta y analizando en cada caso y en detalle la estructura organizativa de la empresa, el nivel de jerarquización de sus directivos y los roles y competencias asignadas a cada uno de éstos.

8. Bibliografía

Cancio Meliá, Manuel. *Líneas básicas de la teoría de la imputación objetiva*. Mendoza: Ediciones Jurídicas Cuyo, 2001.

Contreras Chaimovich, Lautaro. "La responsabilidad penal del fabricante por la infracción de sus deberes de vigilancia, advertencia y retirada". *Política criminal* 10, n.º 19 (julio de 2015): 266–96. <https://doi.org/10.4067/s0718-33992015000100009>.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, "*Proceso No. 11541*", del 12 de junio del 2000, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, "*Radicado No.16837*", del 3 de septiembre del 2001, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicado No. 16636*”, del 20 de mayo del 2003, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Sentencia de única instancia Radicado No. 17765*”, del 17 de septiembre del 2003, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 21241*”, del 24 de noviembre del 2004, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 22511*”, del 11 de mayo de 2005, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 20669*”, del 16 de marzo del 2006, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 22941*”, del 20 de abril del 2006, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 25536*”, del 27 de julio del 2006, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 24031*”, del 28 de septiembre del 2006, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 23157*”, del 30 de mayo del 2007, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 28326*”, del 3 de octubre del 2007, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 27388*”, del 8 de noviembre del 2007, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, “*Proceso N0. 27357*”, del 22 de mayo del 2008, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 25104*”, del 5 de noviembre del 2008, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 32053*”, del 12 de agosto del 2009, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 32255*”, del 17 de febrero del 2010, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 32071*”, del 16 de marzo del 2011, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 36554*”, del 9 de agosto del 2011, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 34317*”, del 28 de septiembre del 2011, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 37327*”, del 8 de noviembre del 2011, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 36082*”, del 25 de enero del 2012, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, “*Proceso No. 33920*”, del 11 de abril del 2012, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Proceso No. 36422*”, del 2 de mayo del 2012, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicado No. 39023*”, del 16 de noviembre del 2012(2013), Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicado No. 31508 (Decisión de única instancia)*”, del 12 de diciembre del 2012, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Casación No. 36842*”, del 27 de noviembre de 2013, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 41934*”, del 11 de diciembre del 2013, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 42000 (AP639-2014)*”, del 19 de febrero del 2014, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 39492*”, del 26 de febrero del 2014, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicado No. 43363*”, del 9 de abril del 2014, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicado No. 40627 (SP2146-2016)*”, del 24 de febrero del 2016, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicado No. 42001 (SP4134-2016)*”, del 6 de abril del 2016, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 47870 (AP4136-2016)*”, del 29 de junio de 2016, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 49204 (AP144-2017)*”, del 18 de enero del 2017, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 44248 (SP8072-2017)*”, del 7 de junio del 2017, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Providencia Sentencia SP-169152017 (48321)*”, del 18 de octubre del 2017, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 43263 (SP18532-2017)*”, del 8 de noviembre del 2017, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 46166 (SP19802-2017)*”, del 23 de noviembre del 2017, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 46737 (SP3632-2018)*”, del 29 de agosto del 2018, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 47385 (SP4903-2018)*”, del 14 de noviembre del 2018, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 49748 (SP17120-2019)*”, del 15 de mayo del 2019, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 55345 (SP4514-2020)*”, del 18 de noviembre del 2020, Bogotá – Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, “*Radicación No. 57321 (SP1282-2021)*”, del 14 de abril del 2021, Bogotá – Colombia.

Feijóo Sánchez, Bernardo. “El Principio De Confianza Como Criterio Normativo De imputación En El Derecho Penal: Fundamento Y Consecuencias dogmáticas”. *Derecho Penal Y Criminología* 21, n°69 (2000.): 37-76. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/1113>

Feijóo Sánchez, Bernardo. “Imputación de hechos delictivos en estructuras empresariales complejas”, *Centro de Investigación Interdisciplinaria en Derecho Penal Económico*, (2009). <http://www.ciidpe.com.ar/?p=350>

Jakobs, Gunther. *La Imputación Objetiva En Derecho Penal*. Ad-Hoc, 2003. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/la_imputacion_objetiva_en_el_derecho_penal_jakobs_gunter.pdf

Meini, Iván. *Lecciones de Derecho penal – Parte General – Teoría Jurídica del delito*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014. <https://www.abogacia.pe/wp-content/uploads/2020/05/Lecciones-de-derecho-penal-con-sello.pdf>

- Núñez de León, Carlos Andrés. *Delimitación de responsabilidad del delegante a través del principio de confianza*, Tesis de Maestría, Facultad de Jurisprudencia, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá – Colombia, 2011. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2656/92549287-2011.pdf?sequence=1>
- Panta Cueva, David Fernando. “Algunas observaciones al principio de confianza dentro de la teoría de la imputación objetiva”, *Derecho Penal Online* (sitio web), 2 de septiembre de 2005. <https://derechopenalonline.com/algunas-observaciones-al-principio-de-confianza-dentro-de-la-teoria-de-la-imputacion-objetiva-problemas-de-autonomia-y-repercusiones-normativas/>
- Paolini, Jorge Martín. “Algunos criterios de imputación en el moderno derecho penal empresario”, *Derecho Penal Online* (sitio web), 30 de diciembre de 2009. <https://derechopenalonline.com/algunos-criterios-de-imputacion-en-el-moderno-derecho-penal-empresario/>
- Peláez Mejía, José María. "Configuración del “Principio de Confianza” Como criterio negativo de tipicidad objetiva", *Prolegómenos* 19, n.º 37 (enero de 2016): 15–35. <https://doi.org/10.18359/prole.1677>.
- Reyes Alvarado, Yesid. “Fundamentos teóricos de la imputación objetiva”, *Anuario de derecho penal y ciencias penales* Tomo 45, Fasc/Mes 3, 1992. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=46421>
- Rodríguez, Laura Zúñiga. *Bases para un modelo de imputación de responsabilidad penal a las personas jurídicas*. 2ª ed. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, 2003.
- Ros, Guasch Joan Anton. "Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos". DoctoralThesis, Universitat Autònoma de Barcelona, 2006. TDX (Tesis Doctorals en Xarxa).

Roxin, Claus. “*Derecho Penal Parte General*”, Traducción y Notas Diego Manuel Luzón Peña, Miguel Díaz y García Conlledo y Javier de Vicente Remesal, Civitas: Madrid, 2007.

Stratenwerth, Gunter. *Derecho Penal Parte General, 1 - El Hecho Punible*. Fabian J. Di Placido Editor, 2006.

Torres López, Javier Augusto, “La Responsabilidad Penal del Empresario: Entre el principio de confianza y la Ignorancia Deliberada, *News Criminal Compliance* (sitio web), 7 de agosto de 2020. <https://newscriminalcompliance.com/2020/08/07/la-responsabilidad-penal-del-empresario-entre-el-principio-de-confianza-y-la-ignorancia-deliberada/>

Zapata Rotundo, Gerardo J. y Jorge Caldera. "La complejidad de las organizaciones: aproximación a un modelo teórico". *Revista de Ciencias Sociales* 14, n.º 1 (julio de 2009): 46–62. <https://doi.org/10.31876/rcs.v14i1.25386>.