

El principio de (des)confianza en la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema, a propósito del R.N. N° 1416-2018/Lima

The principle of (dis)trust in the jurisprudential doctrine of the Supreme Court, regarding R.N. No. 1416-2018/Lima

Luis Armendariz Ochoa*
Universidad Científica del Sur

Oscar Mejía Villanueva**
Universidad San Martín de Porres

Resumen:

Este artículo tiene como finalidad examinar de manera crítica los alcances del principio de (des)confianza como criterio de imputación objetiva dentro de contextos organizacionales empresariales. En ese marco, se efectuará una revisión normativa de dicha figura desde una óptica funcionalista, poniendo énfasis en su diferenciación y complementariedad respecto del principio de confianza, tradicionalmente aplicado en el ámbito penal. Asimismo, el presente trabajo abordará los argumentos esgrimidos por la Corte Suprema en la sentencia del Recurso de Nulidad N.º 1416-2018, desde el enfoque funcionalista propuesto.

Palabras clave:

Principio de confianza–Imputación objetiva–Posición de garante–Delitos económicos; División de trabajo–Deber de vigilancia–Principio de desconfianza.

Abstract:

The purpose of this article is to critically examine the scope of the (dis)trust principle as a criterion for objective imputation within business organizational contexts. Within this framework, a normative review of this concept will be conducted from a functionalist perspective, emphasizing its differentiation and complementarity with the principle of trust, traditionally applied in criminal law. This paper will also address the arguments put forward by the Supreme Court in its ruling on Annulment Appeal No. 1416-2018, from the perspective of the proposed functionalist approach.

Keywords:

Principle of trust–Objective imputation–Guarantor position–Economic crimes–Division of labor–Duty of vigilance–Principle of distrust.

* Profesor de Derecho Penal en la Universidad Científica del Sur. Máster en cumplimiento normativo por la Universidad Castilla de la Mancha (España). Investigador visitante en el instituto de derecho penal de la Universidad de Bonn (Alemania) en el período 2019–2020. Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9125-9779>

** Abogado por la Universidad de San Martín de Porres. Abogado litigante.

1. Introducción

Resulta innegable, tal como señala Silva (2011), que las actuales sociedades postindustriales tienen como rasgo distintivo —entre otros— la vinculación del progreso tecnológico y económico con nuevas formas de criminal, lo que se ve traducido en la creación de nuevos riesgos (sociedades de riesgo) para los individuos. Sin embargo, lo expuesto, no implica, como resulta obvio, que debamos de renunciar a tales actividades por ser consideradas como “riesgosas” para los individuos y su entorno, sino que, estos deben de ser tolerados. De este modo, utilizando como ilustración el tráfico vehicular, Prittwitz (2021) señala que, en el contexto de las sociedades industrializadas, se ha llegado a aceptar los riesgos propios de este tipo de actividades. Esta tolerancia se justifica en el hecho de que la posibilidad de que un mayor número de personas se desplace con mayor frecuencia es percibida como un progreso necesario para facilitar las relaciones sociales.

Así, frente a la irrupción de numerosos riesgos, el Derecho debe de asumir una función protectora en favor de los derechos e intereses legítimos reconocidos a los ciudadanos. En el particular caso del Derecho penal, conforme a la orientación funcionalista asumida, “la pena protege normas y estas protegen ámbitos de organización” (Feijóo, 2007, p. 43). Atendiendo al enfoque propuesto por el mencionado profesor español, y partiendo de la idea de que las normas no solo generan expectativas normativas, sino que también funcionan como mecanismos de coordinación orientados a optimizar la libertad individual, el injusto penal se entiende como la utilización indebida o ilegítima de un ámbito de libertad previamente reconocido y protegido por el ordenamiento jurídico (Feijóo, 2007).

En ese sentido, partiendo de la premisa de que el Derecho cumple la función de reconocer y estructurar espacios de organización dentro de sociedades caracterizadas por la presencia constante de riesgos, es posible sostener con fundamento que la construcción de un sistema coherente de atribución de responsabilidad penal no puede limitarse únicamente a verificar la existencia de un nexo causal entre la conducta del individuo y el resultado producido en el mundo fáctico. Más bien, se requiere de una herramienta teórica que permita, en primer lugar, evaluar si dicha conducta ha sobrepasado el umbral de riesgo que una sociedad considera aceptable o tolerable, y, en segundo lugar, determinar con precisión quién debe ser considerado competente o responsable por la generación de ese riesgo que el ordenamiento penal desaprueba.

Tal tarea se torna especialmente complicada cuando debe valorarse el comportamiento de una pluralidad de intervinientes, ya que en tales casos es necesario diferenciar dos etapas fundamentales: “la fundamentación de la intervención y la calificación de la intervención” (Robles Planas, 2015, p. 132). En relación con la primera de estas fases, el citado autor español subraya la relevancia del principio de autorresponsabilidad, el cual desempeña un papel central en la formulación de una teoría de la conducta típica entendida como un criterio de carácter normativo (Robles Planas, 2015).

En esa línea, aunque el principio de autorresponsabilidad establece que cada individuo es responsable de la adecuada gestión de su propio ámbito de organización, esta noción se vuelve más compleja al momento de analizar conductas en las que intervienen múltiples personas dentro de un mismo hecho punible. Tal como señala Jakobs (2000), en estos escenarios colectivos se plantea la interrogante de cuándo, y en qué condiciones, puede imputarse a los distintos participantes la ejecución del hecho delictivo, conforme a las reglas que regulan tanto el comportamiento común como el sistema de reparto de tareas. Esta cuestión resulta especialmente relevante en el contexto de las sociedades industriales contemporáneas, donde la especialización y la división técnica del trabajo permiten que los individuos se concentren en sus funciones específicas sin necesidad de supervisar continuamente las acciones de los demás.

En este marco, adquiere particular importancia el principio de confianza como criterio limitativo de la responsabilidad penal. Dicho principio permite asumir, de forma razonable, que cada integrante del sistema cumplirá adecuadamente con sus obligaciones, de acuerdo con las expectativas funcionales que le son propias. Así, mientras el principio de autorresponsabilidad delimita el espacio de acción de cada sujeto en términos de su propia competencia organizativa, el principio de confianza actúa como un mecanismo normativo que permite la coordinación eficiente de las conductas en contextos colectivos.

Bajo este entendimiento, la doctrina mayoritaria reconoce al principio de confianza como una figura autónoma con alcance general dentro del ámbito de la imputación objetiva, diferenciándola claramente de otras categorías como la prohibición de regreso o el riesgo permitido.¹ Esta autonomía conceptual se fundamenta en la idea de que el principio de confianza descansa sobre la presunción básica de autorresponsabilidad de los demás sujetos: se parte de que cada individuo es capaz y responsable de actuar conforme al Derecho, lo que justifica la posibilidad

¹ Así, mientras que el concepto de riesgo permitido está intrínsecamente vinculado a la idea de una “sociedad del riesgo”, el principio de confianza, por su parte, se asocia estrechamente con la estructura de una sociedad caracterizada por interacciones frecuentes y anónimas, en la que la división del trabajo y las funciones desempeñan un papel fundamental. (Feijóo Sánchez, 2000)

de confiar en que —dentro de ámbitos de coordinación estructural— su conducta será jurídicamente adecuada (Feijó, 2000).²

Desde esta perspectiva, el principio de confianza cumple una función esencial en la estructuración del sistema jurídico, al proporcionar un marco de seguridad que permite el desarrollo fluido de las actividades sociales, profesionales y económicas sin que estas se vean obstaculizadas por una excesiva desconfianza o cautela frente a eventuales fallos o desviaciones en el actuar de terceros. Al establecer un límite normativo a la exigencia de prever y controlar constantemente el comportamiento ajeno, este principio permite que las personas operen en sus respectivos ámbitos sin cargar con un deber permanente de supervisión sobre cómo los demás gestionan su esfera de responsabilidad. En consecuencia, se consolida un entorno que favorece la cooperación funcional y la eficiencia organizativa, reduciendo la carga de responsabilidad penal solo a aquellos casos en los que exista una ruptura objetiva y significativa de los márgenes de confianza legítimamente depositados.

Sin embargo, este entendimiento del principio de confianza —en un sentido amplio— en las últimas décadas se ha visto relativizado con la normativización de los conceptos de acción y omisión, y en especial con el desarrollo de las teorías sobre la posición de garante³. Así, las exigencias del principio de autorresponsabilidad han sido restringidas por las consideraciones de los deberes que asumen los individuos inmersos en estructuras organizadas complejas. Los supuestos más comunes son aquellos que involucran a las altas esferas de una empresa o de una entidad pública, siendo estos considerados “garantes” de la adecuada ejecución de las actividades desarrolladas en el seno de dichas estructuras por parte de sus subordinados.

A partir de ello es que en la doctrina suele identificar que “la posición de garantía inicial, la competencia originaria, es pues, del empresario, en la medida en que este crea una organización para la producción y distribución de bienes o para la realización de servicios.” (Silva, 2001, p. 11), haciéndose la precisión que “esta organización conlleva la asunción del compromiso de que de la misma no resulten hechos lesivos” (p.11). Sin perjuicio de lo señalado, conveniente hacer la precisión que, si bien en un inicio la discusión doctrinal estaba centrada en la posición de garantía del empresario, en la actualidad, el foco de atención a girado a la figura de los directivos y los administradores de la empresa, uno de los grandes

desafíos del ámbito del derecho penal económico, que no deja de ser objeto de múltiples estudios⁴.

Ello, se debe, tal como advierte García Caverio (2019), a que el modelo de empresa que es objeto de estudio por parte de la doctrina especializada no es más la empresa individual, sino aquella que existe una marcada diferencia entre las personas que ostentan la titularidad de la empresa (accionistas) de aquellos otros que se encuentran encargadas de la gestión de la misma (directores y administradores), a partir de lo cual cabe identificar también la posición de garantía de los directores y de los administradores de la empresa. Este deber de garante implica adoptar medidas destinadas a evitar que el riesgo inicial supere los estándares permitidos, es decir, que se garantice que la actividad económica desarrollada no supere el umbral de lo estrictamente necesario para la producción del bien o servicio de interés social.

La conducta exigida para evitar dicho aumento del riesgo se traduce en una actuación diligente considerando los riesgos que comprenden la actividad económica emprendida y en especial la normativa extrapenal aplicable. Respecto de este punto, siguiendo lo expuesto por Silva (2022), cabe destacar la relación de accesoriedad negativa existente entre el riesgo permitido en Derecho penal y el derecho administrativo derivada de los principios de unidad del ordenamiento jurídico y de subsidiariedad del Derecho penal; por lo que, en principio, “una conducta permitida por el Derecho administrativo no puede ser a la vez punible” (Silva, 2022, p. 59).

De ello se desprende que la principal responsabilidad del empresario-garante es evitar que del núcleo de la empresa se deriven *outputs* lesivos para terceros —o incluso para miembros de la propia entidad— (Montaner, 2008), lo cual en un contexto de división del trabajo —y por ende de delegación de competencias— implica necesariamente una vigilancia constante respecto al cumplimiento de esta obligación por parte de sus subordinados. Es así como a los gerentes y administradores de una empresa, al estar vinculados a ámbitos de competencias de terceros, ya no se les permite una confianza —en un sentido amplio— sino una desconfianza sobre su actuación, que tenga en cuenta el tipo de actividad económica, la idoneidad del tercero delegado y el cumplimiento de actividades residuales de verificación.

En esa línea, la Corte Suprema de Justicia (CSJ) ha manifestado cierta tendencia jurisprudencial⁵ señalando que dicho principio de desconfianza se aplica por defecto en casos de delegación de competencias. Es

2 En la misma línea, Maraver Gómez (2020) sostiene de manera acertada que esta figura constituye una expresión concreta del “principio de autorresponsabilidad”, en contextos caracterizados por una marcada división de funciones.

3 Al respecto véase una de las últimas monografías en el ámbito de la omisión impropia desarrollada por Markus Wagner (2024, especialmente pp. 228 y ss.)

4 Sobre la actualidad de la conceptualización del derecho penal económico, véase la novísima obra de Kramer (2025, en especial p. 22 y ss.)

5 Cfr. Recurso de Nulidad N° 2124-2018/Lima, fundamento décimoquinto.

decir, cuando un superior jerárquico asigna una determinada función a un tercero dentro de la empresa. De manera tal que la confianza en la actuación correcta del delegado no exime al superior responsable de cumplir con ciertos deberes residuales inherentes a su posición de garante, lo que, para la Corte, se traduce en un entorno de desconfianza constante. Como resultado, tanto en la jurisprudencia como en la doctrina peruana, ha surgido un debate sobre los límites y la legitimidad de este principio de desconfianza, así como sobre los contextos específicos en los que debe prevalecer su contraparte: la confianza propiamente dicha.

Al respecto, el presente artículo de investigación pretende dar algunas luces sobre esta problemática, a propósito de lo resuelto en el recurso de nulidad (RN) N.º 1416-2018, Lima. En esa línea, se pretende realizar una breve revisión histórica y normativa de esta institución, a efectos de dilucidar de mejor manera su evolución hasta la concepción actual. Asimismo, se esbozarán algunos alcances sobre el contenido dogmático del principio de (des)confianza; fundamentalmente, como criterio de imputación objetiva. Finalmente, se comentarán los fundamentos jurídicos propuestos por el RN N.º 1416-2018, a la luz de los planteamientos expuestos.

2. Desarrollo histórico y orígenes del principio de confianza como criterio de imputación objetiva

Siguiendo a Maraver Gómez (2020), la figura del principio de confianza se originó a mediados del pasado siglo XX para la resolución de casos relacionados al ámbito del tráfico rodado⁶. En ese sentido, en Alemania, el *Reichsgericht* resolvía la mayoría de estos casos sin considerar la conducta temeraria del peatón, ya que —según su consideración— era deber general del conductor contar con las conductas incorrectas de los terceros, dada la evidente peligrosidad de su acción. Sin embargo, a partir de 1935, se comenzaron a emitir fallos adoptando un criterio distinto, resaltando la posibilidad legítima de que los conductores cuenten con un adecuado comportamiento reglamentario por parte de los peatones. Así, tras la II Guerra Mundial, el *Bundesgerichtshof* siguió los pasos del *Reichsgericht* y mantuvo esta tendencia de reconocer la confianza como regla en las interacciones de tránsito.

Por su parte, en España, el Tribunal Supremo (TS) también matizó la aplicación del principio de confianza. Es así como debido al poco desarrollo dogmático para la época —respecto a criterios sistematizados de

imputación objetiva— centró su análisis, en un inicio, en la previsibilidad que debía tener el conductor respecto a los comportamientos antirreglamentarios de los peatones, dada su posición privilegiada de control sobre la actividad riesgosa. Posteriormente, coherente con su sistema causalista, flexibilizó los criterios de imputación, pero no apelando a una confianza correcta en la actuación de terceros, sino en la interrupción del nexo causal que el comportamiento de la víctima generaba con respecto al aporte material del conductor.

Así, el TS —aplicando la doctrina civilista de la concurrencia de culpas— resolvió varios casos analizando el nexo causal y la relevancia de los aportes concurrente y “culposos” de tanto conductor como peatón, ya sea tanto para absolver o atenuar la pena. Posteriormente, su doctrina jurisprudencial volvió a cambiar, desarrollando en la STS de 11 de noviembre de 1963 el principio “según el cual, todo partícipe respetuoso de los demás usuarios [...] puede esperar también lo mismo de los restantes copartícipes, sin que deba pues, contar con el comportamiento antirreglamentario de los últimos” (Tribunal Supremo de España, 1963, como se citó en Maraver, 2009, p. 89)

Ahora bien, aunque en sus inicios el principio de confianza era un criterio mayormente aplicable a temas de tráfico rodado; con el paso del tiempo, tanto en la doctrina como la jurisprudencia se ha ampliado su ámbito de aplicación, definiéndolo como “un criterio puramente normativo (...) que sirve para determinar los deberes en relación con posibles conductas de otros” (Feijóo, 2017, p. 193). Ello implica que cuando varios individuos participan en una actividad peligrosa (división del trabajo), se genere una expectativa tal que cada uno pueda confiar en que los demás actuarán conforme a derecho, salvo que concurren suficientes indicios que apunten hacia lo contrario. Con lo cual, de ese modo, se instaura como regla general, que la confianza se presume, de la cual se genera como contrapartida que no exista en principio un deber vigilancia sobre las posibles conductas incorrectas de terceros.

Sin embargo, esta idea no fue pacífica en la jurisprudencia⁷, pues aun cuando se reconoció la capacidad legítima de confiar en la actividad de terceros, en delitos como los relacionados a la seguridad laboral —donde priman las normas reguladoras y de cuidado— el TS reivindicó la aplicación de un principio de desconfianza⁸, destinado precisamente a compensar las posibles incorrecciones ajenas. En esa línea, auto-

⁶ Véase también el desarrollo histórico presentado por Nathalia Bautista Pizarro (2017.)

⁷ En esa línea, la STS del 4 de diciembre de 1967 también postula la existencia de un principio de defensa para el ámbito de tránsito, abocado a la previsión de errores por parte de transeúntes. Así, precisa que “en la colisión de los principios de confianza y defensa debe prevalecer este último, ya que, aunque los demás usuarios de la vía quebranten la confianza que cabe esperar en que observarán las normas circulatorias, debe ser prevista la inobservancia, para no acumular a la ajena la imprudencia propia” (Tribunal Supremo de España, 1967, como se citó en Maraver M., 2009, p.81)

⁸ Según explica Arroyo Zapatero, L. (1981), muchas de las labores desempeñadas dentro de una empresa pueden calificarse como “trabajos con propensión al riesgo”, ya que, por distintos factores, generan en los empleados fatiga, rutina y una excesiva

res como Kirschbauni (1980) ya postulaban que no se podía reconocer un alcance general a esta institución, ya que la posibilidad de confiar siempre está condicionada por las circunstancias específicas de cada caso. Por lo que, en estricto, no puede hablarse de un principio de confianza, sino más bien de una protección específica de la confianza aplicable solo a determinados contextos de actuación.⁹

En sentido similar, Silva (2016) señala que la aplicación de este principio, en esencia, presupone la existencia de una posición de garantía de evitar resultados lesivos que se producen en ámbitos de organización en principio ajenos; dado que, en contextos organizados, como los realizados en el seno de la empresa, existe una vinculación entre esferas de organización que prima facie se encuentran separadas (principio de estricta separación de esferas). De manera que no resulta posible generalizar una aplicación desmesurada de esta institución, en sentido amplio; sin antes tener en cuenta los niveles de actuación y roles asumidos de forma voluntaria por los integrantes de la empresa (principio de autorresponsabilidad). Al respecto, cabe precisar que esta concepción del principio de confianza proviene de una sistematización de su contenido con los planteamientos de la imputación objetiva, en su vertiente funcionalista. Por lo que se interpreta sus alcances partiendo de la existencia de roles asumidos por los individuos, los cuales les generan como contrapartida el cumplimiento de deberes de distinta naturaleza, según el contexto social.

De lo expuesto, se advierte la estrecha vinculación que existe entre el denominado principio de confianza y el deber de cuidado derivado del rol que desempeña el individuo en un contexto social específico. En efecto, siguiendo a Montaner (2008), “afirmar que rige el principio de confianza significa que se ha cumplido con el deber de conducta o cuidado propio”; por lo que, “no es que el principio de confianza delimite el deber de cuidado, sino que el principio de confianza resulta del cumplimiento previo del deber de cuidado.” (p. 139). Así, en el específico contexto social de actividades económicas realizadas por empresas que gozan de una estructura compleja, la capacidad de confiar se encuentra supeditada a la constatación del cumplimiento previo por parte del tercero de los deberes de cuidado propio, los cuales, se derivan inmediatamente del rol que la persona desempeña dentro de la estructura de la organización empresarial.

Por tales consideraciones, resulta evidente que el actual entendimiento del principio de confianza

no puede ser equiparado al que tuvo en sus inicios; toda vez que, con la normativización de la dogmática jurídico-penal, la confianza ya no es concebida más como una forma de interrupción del nexo causal que actúa en escenarios de absoluta desvinculación, sino un criterio normativo para la delimitación del alcance de la posición de garantía al interior de estructuras organizadas y complejas a través de la división de trabajo.

3. Aproximación al contenido dogmático del principio de confianza y descon-fianza: especial énfasis en el fenómeno de la delegación de competencias

Si se parte del supuesto de que el principio de confianza es un elemento esencial en cualquier sistema de división del trabajo, una adecuada aplicación de su contenido como institución de imputación objetiva nos permitirá determinar hasta qué punto es legítimo o permitido confiar en los demás. Al respecto, es de tenerse en cuenta que este principio no opera de manera abstracta, sino que está condicionado por el contexto, el tipo de actividad realizada y las acciones de los otros. Así, en el ámbito empresarial, el grado de confianza admisible variará según el nivel jerárquico y la función que desempeñe cada individuo dentro de la organización; esto es, del contenido material de su rol.

En ese sentido, en el ámbito empresarial, el grado de confianza admisible variará según el nivel jerárquico y la función que desempeñe cada individuo dentro de la organización; es decir, del contenido material de su rol. Lo cual implica que cada persona se hace responsable de la adecuada gestión del grupo de riesgos que integran el ámbito de organización que de manera voluntaria asume (principio de autorresponsabilidad). Sin embargo, dicho punto de partida se ve reconfigurado, como refiere Robles Planas (2023) a través de dos mecanismos que operan en este tipo de estructuras complejas: la especialización (plano horizontal) y la delegación de competencias (plano vertical).

Específicamente, siguiendo a Robles Planas (2023) en el caso de la especialización nos encontramos frente a miembros de la empresa ubicados en el plano vertical a quienes se les asigna funciones específicas orientadas a mejorar el rendimiento del colectivo para la consecución de un fin; rigiendo, plenamente el principio de confianza como criterio normativo delimitador de los ámbitos de organización a través

confianza en situaciones peligrosas, lo que suele derivar en comportamientos descuidados. Por lo que, desde una perspectiva jurídico-penal, esta circunstancia no solo atenúa la responsabilidad del trabajador, sino que además amplía el deber objetivo de diligencia del empleador, quien tiene la obligación de anticiparse y mitigar las posibles imprudencias de sus empleados.

9 Puppe I. (1995), de forma similar, argumenta que, en realidad, la posibilidad de confiar es más una excepción que una regla. De modo que, en actividades peligrosas, como el tráfico vial o la medicina, suele existir un sistema de protección múltiple que asigna a varias personas el deber de cuidar un mismo riesgo. Por ejemplo, en el tráfico vial, hay normas que buscan compensar las infracciones de terceros, como los límites de velocidad. Igualmente, en el ámbito médico, es común que el médico tenga la obligación de verificar que la enfermera haya comprendido y ejecutado correctamente sus instrucciones sobre la administración de un medicamento o la preparación de una inyección.

de la división de trabajo. Por su parte, en el plano vertical los ámbitos de organización se ven transformados a través del mecanismo de delegación, en virtud del cual el delegante no se desentiende por completo de la posición de garantía creada en favor del delegado, sino que, conserva para sí deberes residuales de control y vigilancia sobre la actuación del delegado (Robles Planas, 2023).

Estas reflexiones nos llevan a la siguiente conclusión general: en los casos de división vertical del trabajo, el principio de confianza se encontrará significativamente más restringido para el superior jerárquico en comparación con los escenarios de división horizontal, donde la relación entre los sujetos se rige por el criterio de igualdad. Precisamente, en esta última forma de organización, el principio de confianza cumple una función de eficiencia¹⁰, al permitir que cada sujeto se concentre plenamente en el cumplimiento de sus tareas específicas, sin que recaiga sobre él la obligación de vigilar o controlar constantemente el desempeño de sus colegas. Esta lógica se fundamenta en la idea de que, en un entorno organizativo complejo y altamente especializado, resulta ineficiente y desproporcionado exigir una supervisión recíproca entre pares que, en teoría, se encuentran en un mismo nivel jerárquico y poseen competencias técnicas equivalentes en sus respectivas áreas.

La eficiencia del sistema, por tanto, se sostiene sobre la base de la confianza en que cada integrante del equipo cumplirá correctamente con las funciones que le han sido asignadas. No obstante, este principio no implica una exoneración absoluta de responsabilidad, ya que subsistirá un deber residual de reacción para aquellos casos en los que un sujeto advierta indicios claros de la comisión de conductas delictivas por parte de sus iguales. En tales situaciones, el fundamento de la confianza se quiebra, pues desaparecen las expectativas legítimas de actuación conforme a derecho por parte del otro, y con ello surge la exigibilidad mínima de evitar asumir como propio ese ámbito organizativo, mediante conductas que puedan constituir una forma de participación adhesiva o sucesiva.¹¹ Lo cual no debe ser confundido con una responsabilidad penal por la omisión de impedir el delito cometido por un tercero, ya que dicha imputación solo es jurídicamente viable cuando existe una posición de garantía que la justifique.

Por otro lado, en los casos de división vertical del trabajo, el principio de confianza cumple una función

de doble aseguramiento, al resguardar que tanto las actividades empresariales se desarrollen de forma eficaz como dentro del marco legal. En sentido, quien se encuentra en un nivel jerárquico superior puede partir del supuesto de que sus instrucciones serán ejecutadas, mientras que quien ocupa una posición inferior tendrá razones legítimas para confiar en la validez de las órdenes recibidas, lo que facilita una distribución funcional y eficiente del trabajo. Sin embargo, en lo que atañe al superior jerárquico, su condición de garante respecto a la actividad económico-empresarial puesta a su cargo impide afirmar la aplicación de una relación de confianza en sentido amplio, como la que caracteriza a los entornos organizativos basados en el principio de igualdad y eficiencia. Como indica Silva Sánchez (2016), esta limitación se justifica por el carácter potencialmente criminógeno de las estructuras empresariales verticales, en las que la falta de control puede conducir de forma inevitable a una progresiva desorganización y a una tendencia hacia la obtención de beneficios al margen de la legalidad.

En este sentido, no es que se imponga una responsabilidad por los actos de terceros, sino por el ámbito organizativo propio, el cual se ha visto ampliado mediante la inclusión de otras personas que actúan en su interior, bajo su dirección y dentro del área sobre la cual ejerce facultades de control. La idea central, por tanto, es que el superior jerárquico puede ser considerado responsable no solo por los delitos en los que participe de forma directa —ya sea ejecutándolos personalmente, dando órdenes, utilizando a sus subordinados como instrumentos o realizando cualquier tipo de contribución, ya sea material o intelectual—, sino también por aquellos delitos que se cometan bajo su ámbito de responsabilidad si, teniendo la posibilidad de impedirlos, no lo hace, en virtud de su posición de garante.

Es así como para el citado autor y, en general, la jurisprudencia de la Corte Suprema, en los supuestos de estructuras horizontales rige un principio de confianza en su sentido más amplio; mientras que, en los casos de divisiones verticales, dada la vinculación de ámbitos de competencias existentes entre superiores y subordinados; se aplicará un principio de desconfianza. El contenido de este último se compondrá en esencia, por dos deberes principales: (i) el deber de vigilancia sobre la actuación de los subordinados en cuanto a la gestión de su esfera de competencia¹², y (ii) el deber de instar a la corrección de los errores advertidos (Silva, 2016).

10 En palabras de Feijoo Sánchez (2000, p.55): "El principio de confianza [...] posibilita algo socialmente positivo: una mayor efectividad, seguridad y calidad del trabajo realizado conjuntamente y una explotación racional del mismo"

11 Sobre esta forma de intervención delictiva, la jurisprudencia del Tribunal Supremo Español (2000, como se citó en Gómez Tomillo, 2002) ha esbozado los siguientes elementos: 1) que alguien hubiera dado comienzo a la ejecución del delito; 2) que posteriormente otro u otros ensambles su actividad a la del primero para lograr la consumación del delito cuya ejecución había sido iniciada por aquél; 3) que quienes intervengan con posterioridad ratifiquen lo ya realizado por quien comenzó la ejecución del delito aprovechándose de la situación previamente creada por él y 4) que cuando intervengan los que no hayan concurrido a los actos de iniciación, no se hubiese producido la consumación.

12 Silva Sánchez (2016, p. 214) implica tres sub-deberes: a) El deber de establecer mecanismos para la obtención del conocimiento b) el deber de atender a estos mecanismos y c) el deber de solicitar aclaraciones en caso de duda.

Según la doctrina mayoritaria, los deberes mencionados se originan como resultado del fenómeno de la delegación de competencias. A través de este proceso, aunque el delegado asume la posición de garantía transmitida por el delegante —convirtiéndose así en el principal responsable—, ello no implica que el delegante quede completamente desvinculado de cualquier responsabilidad. Así, la delegación no extingue la posición de garantía original, sino que la modifica, manteniéndose ciertos deberes residuales respecto del ámbito que ha sido delegado.

Sin embargo, frente a esta posición mayoritaria, autores como Robles Planas (2023) han señalado que no contempla adecuadamente las distintas variantes que puede presentar el fenómeno de la delegación. En este sentido, precisa que existen situaciones en las que la transferencia de competencias no es total, sino parcial, lo que exige que el superior jerárquico ejerza labores de supervisión constante. Así, el delegante mantiene una posición de superioridad respecto del delegado, generalmente debido a que cuenta con una mayor experiencia, formación técnica o acceso a información relevante que este último. Por otro lado, también pueden presentarse situaciones inversas, en las que el delegante no conserva una posición de supremacía frente al delegado, debido a que este último posee un mayor nivel de conocimientos técnicos o especializados necesarios para el desempeño de sus funciones. En estos casos, resultaría en gran medida forzado sostener la existencia de deberes concretos de supervisión y control, ya que dichos deberes serían difíciles de ejercer de manera eficaz, dada la evidente asimetría en capacidades y competencias entre ambos.

Concluye el citado autor, que en dichos supuestos debe producirse una desvinculación completa de la posición de garantía originalmente asignada, lo que implica también la eliminación de cualquier deber residual que pudiera subsistir. Esta cesión plena de responsabilidad se justifica cuando el nuevo titular de la posición cuenta con las competencias técnicas, conocimientos especializados y la autonomía necesaria para ejercerla de manera adecuada e independiente. En tal contexto, ya no resulta aplicable la lógica del principio de desconfianza, sino que debe operar el principio de confianza. Esto se debe a que el vínculo entre ambas personas deja de responder a una dinámica de subordinación o control, para transformarse en una relación entre iguales, sustentada en una distribución funcional de responsabilidades basada en la especialización y no en la jerarquía. Así, el fundamento de imputación cambia radicalmente, pues no se espera ya un control exhaustivo, sino una legítima expectativa de cumplimiento por parte del otro.

Al respecto, consideramos adecuada la postura mencionada, ya que permite resolver de forma razonable los casos de delegación en cadena, en los cuales resulta excesivo y poco práctico extender la responsabilidad penal a todos los eslabones del proceso delegativo. Esta solución, sin embargo, solo es válida si la delegación se ha llevado a cabo correctamente, lo que supone haber designado a una persona competente para el puesto y haberle dotado de los medios y recursos suficientes para el desempeño adecuado de sus funciones. Un ejemplo ilustrativo podría ser el de una empresa minera, en la que se cuestiona la posible responsabilidad penal del accionista mayoritario y del gerente general por un delito de contaminación. Si dicho delito se produjo dentro del ámbito de competencia de un área específica subordinada a la subgerencia ambiental —como la encargada del manejo y control de desechos—, no debería atribuirse responsabilidad penal a los superiores jerárquicos (con excepción del subgerente ambiental) si estos cumplieron debidamente con sus deberes de selección y provisión de medios, y no existían indicios que justificaran una intervención adicional, pasibles de activar el deber de reacción.

Así pues, la empresa —por mucho que se apele a las omnipresentes necesidades político-criminales de responsabilizar a los superiores— no puede convertirse en un espacio de excepción donde se vulneren los principios de autorresponsabilidad y culpabilidad. En esta línea, aunque los superiores jerárquicos detentan una posición de garantía frente a la actividad empresarial, dicha condición no puede interpretarse como una obligación de ejercer un control absoluto sobre todos los aspectos de su área de responsabilidad. Por lo que debe poder distinguirse entre delegaciones en sentido estricto, esto es, que requieren una supervisión continua, y aquellas que permiten trasladar parte del ámbito competencial a un sujeto suficientemente capacitado, como para no exigir un control constante por parte del delegante, al menos al mismo nivel que requiere una relación marcada por el principio de desconfianza, con los deberes que acarrea¹³.

Ahora bien, resulta evidente que esta división expuesta por la doctrina requiere de un desarrollo más profundo para precisar adecuadamente la línea que separa un vínculo basado en la confianza de uno sustentado en la desconfianza.¹⁴ Una posible aproximación inicial para abordar este problema puede encontrarse en la complejidad inherente a la estructura organizativa empresarial, que en aras de favorecer la eficiencia tiende a dividirse en múltiples áreas especializadas. Así, esta segmentación busca que cada unidad funcione de forma casi autónoma, dependiendo de la aproba-

13 Al respecto, Montaner Fernández (2018, p.64) sostiene que este tipo de delegación, en la que se produce un desprendimiento de la posición de garantía originaria, debe entenderse más propiamente como una transmisión de competencias. En el mismo sentido, véase: Blanc López (2017, p. 277)

14 Cfr. Feijoo Sánchez (2017, pp.196 y ss.) y Silva Sánchez (2016, pp.211 y ss.).

ción de instancias superiores centralizadas, pero sin que ello implique la imposición de obligaciones de revisión minuciosa.

Volviendo al ejemplo de la empresa minera, considérese el caso en que el gerente general aprueba un informe elaborado por un área subordinada a la subgerencia ambiental. En este escenario, no sería jurídicamente viable atribuirle responsabilidad penal por un eventual delito de contaminación derivado de ejecutar lo prescrito en dicho informe, incluso cuando ostente una posición jerárquica superior, ya que la especialización técnica —propia de la complejidad organizativa empresarial minera— entre el delegante (el gerente) y el delegado (el subgerente ambiental, quien a su vez es superior de otro delegado aún más especializado) excluye la posibilidad de exigir un control efectivo y racional. Ello a menos que obrasen advertencias externas que alertasen sobre irregularidades, lo que si comprometería al principio de confianza por la existencia de deberes mínimos de reacción.

Otro criterio relevante para considerar podría ser la naturaleza de la actividad delegada en relación con la desempeñada por quien delega. Así, si entre ambos no existe una diferenciación basada en la especialización funcional, sino únicamente una subordinación dentro de aspectos que también son responsabilidad del delegante, no se estaría ante una verdadera transferencia de competencias, sino ante una delegación en sentido estricto. Así, retomando el ejemplo de la empresa minera, entre el subgerente ambiental y el responsable del área de manejo y control de desechos no se configura una distinción técnica lo suficientemente marcada como para justificar la ausencia de deberes de control y supervisión idóneos sobre las acciones de este último. En ese sentido, si le es exigible a este la obligación de verificar que los niveles de contaminación indicados en los informes presentados por su subordinado estén alineados con los estándares establecidos por la normativa administrativa.

En síntesis, la aplicación del principio de confianza o desconfianza no puede establecerse de forma automática ni rígida, sino que requiere de un análisis valorativo y contextual caso por caso. Solo a partir de esta valoración concreta será posible determinar si el superior jerárquico podía legítimamente confiar en el actuar de su subordinado o, por el contrario, si debía mantener un control residual más estricto por su posición de garante.

3.1 Presupuestos y límites

Como se ha visto, los principios de confianza y desconfianza representan dos manifestaciones complementarias entre sí, ya que ambos operan como criterios orientadores para asignar competencias dentro de estructuras organizativas complejas. La diferencia

entre ellos radica en todo caso en el tipo de vínculo organizativo al que se adscriben. En este sentido, el principio de confianza es propio de relaciones marcadas por una separación de funciones —como ocurre en estructuras horizontales— o por una desvinculación basada en la especialización; mientras que el principio de desconfianza se aplica a contextos de delegación jerárquica, típico de estructuras verticales.

Ahora bien, ambos principios, al estar fundamentados en la idea de autorresponsabilidad, comparten los mismos requisitos estructurales y condiciones para su aplicación, aunque adaptados a las particularidades de cada tipo de relación. Siguiendo a Maraver Gómez (2020), uno de los autores que más ha estudiado este tema, podemos señalar los siguientes elementos:

A) En primer lugar, se encuentra la existencia de un ámbito de responsabilidad ajeno, lo que implica reconocer la presencia de un tercero plenamente responsable. En caso contrario —es decir, si el tercero demuestra ineptitud, falta de preparación o simplemente se comporta de forma negligente—, no podrá exigirse al sujeto que confía que mantenga su expectativa de corrección en la actuación ajena. Es importante destacar que este requisito se proyecta de manera transversal a todos los tipos de relaciones estructuradas bajo un esquema de división del trabajo.

Así, en el caso de las relaciones horizontales, donde los distintos intervinientes se sitúan en un plano de igualdad funcional y operan de manera coordinada, pero sin una jerarquía directa, la ausencia de esta competencia por parte del otro impide que pueda hablarse de una confianza legítima. En otras palabras, si uno de los participantes no está en condiciones de cumplir adecuadamente con sus funciones, no será razonable depositar en él una expectativa de actuación conforme al Derecho. En tales casos, el principio de confianza no puede operar como una causa de exclusión de la responsabilidad penal.

Por otro lado, en contextos donde la relación entre los sujetos se configura bajo una estructura vertical —es decir, donde existe una jerarquía funcional—, la ausencia del cumplimiento de este requisito —vinculado a la necesidad de seleccionar adecuadamente al delegado y proporcionarle los medios necesarios para desempeñar sus funciones— provoca un notable aumento en las exigencias impuestas al individuo que ocupa una posición de superioridad. En tales casos, sus obligaciones de vigilar y supervisar no solo se mantienen, sino que se intensifican.

B) En segundo lugar, resulta esencial que, en el caso concreto, no se presenten circunstancias específicas que revelen una conducta incorrecta o negligente por parte del tercero involucrado. Este requisito constituye una de las limitaciones

más relevantes y distintivas del principio de confianza, y de su contraparte, en comparación con otras figuras como la prohibición de regreso. Así, mientras esta última se aplica en contextos donde existe una separación tajante y absoluta de competencias entre los intervinientes —lo que impide cualquier tipo de influencia mutua—, tanto el principio de confianza como su reverso operan dentro de relaciones que ya están entrelazadas previamente por una división organizacional de tareas. Es decir, su ámbito de aplicación se encuentra precisamente en aquellos escenarios donde los sujetos interactúan dentro de estructuras compartidas y dinámicas, lo que impone límites a la posibilidad de ignorar comportamientos anómalos.

Para ilustrar esta diferencia, puede recurrirse al ejemplo de un equipo de enfermeras encargado de preparar a un paciente para una intervención quirúrgica. Aunque entre ellas existe una división de funciones que delimita áreas específicas de responsabilidad, dicha separación no es absoluta ni impermeable. En este contexto, si una de las enfermeras detecta una conducta irregular en la actuación de otra —por ejemplo, un uso groseramente inadecuado de cierta instrumental—, ya no resulta razonable seguir actuando bajo el supuesto de una expectativa legítima de corrección. En ese instante, se activa un deber específico de reacción, que exige romper con la presunción de confianza en su actuación. Si dicha reacción no se produce, la conducta podría interpretarse como una forma de adhesión a una actuación defectuosa, lo que podría conllevar una posible responsabilidad penal, por ejemplo, por lesiones graves.

Este deber de reacción adquiere una relevancia aún mayor en el caso del médico a cargo de la operación, quien, al ocupar una posición jerárquica superior, asume deberes reforzados de vigilancia sobre las acciones de su equipo. Para él, la obligación no se limita a una expectativa pasiva de reacción en la conducta de los demás, sino que exige una actitud activa y diligente en la supervisión del entorno clínico. Su responsabilidad implica no solo confiar hasta advertir algún error ajeno, sino también verificar de manera continua y eficaz que los procedimientos se ejecuten conforme a los estándares exigidos por la práctica médica.

- C) En tercer lugar, solo verán cumplidas las exigencias del principio de confianza y (des)confianza aquel que también obre bajo su rol.¹⁵ Este requisito guarda una conexión directa con el primero, ya que así como no es legítimo confiar en quie-

nes no generan expectativas razonables de actuación conforme a derecho, del mismo modo, aquel que no cumple con dichas expectativas en su propio desempeño tampoco puede justificar su conducta en la esperanza de que otros compensen sus fallos. Esta limitación cobra aún mayor relevancia en los casos en que el sujeto ocupa un rol de superioridad jerárquica, es decir, cuando se encuentra en una relación de desconfianza. En tales escenarios, su función está precisamente orientada al control y corrección de los errores cometidos por sus subordinados, por lo que apelar a la confianza en el buen actuar ajeno, mientras se omiten los propios deberes de vigilancia y supervisión, no solo resulta incongruente, sino jurídicamente inadmisibles.

- D) Finalmente, tal como sostiene el autor citado, es esencial que el individuo mantenga una relación negativa (competencia por organización) con la actividad materia de división de funciones, lo que implica que su responsabilidad se limite al control de su propio ámbito funcional de actuación, y no un deber positivo de garantizar el correcto funcionamiento global de la institución a la que pertenece (competencia institucional). Siendo que en el caso del segundo, se descarta la posibilidad de aplicar el principio de confianza en un sentido amplio, ya que el individuo estaría llamado a garantizar el correcto desempeño del conjunto, más allá de su esfera específica de intervención.

Precisamente, sobre este punto específico, la Corte Suprema ha establecido en varias sentencias que, tratándose de delitos de infracción de deber —aquellos en los que la conducta se juzga en función de un rol o posición institucional específica—, el único principio aplicable es el de desconfianza. Esto se debe a la especial relación que mantienen los sujetos garantes con la institución a la que pertenecen, lo que, en contextos como los delitos contra la administración pública, implica que no pueden escudarse en expectativas de conducta ajenas para eludir su propia responsabilidad. En tales casos, se espera de ellos una mucha más actitud activa de control y supervisión, dada su posición de garante institucional.

Desde nuestro punto de vista, asumir de forma absoluta que el principio de confianza no tiene cabida dentro del funcionamiento de entidades públicas resulta una postura desmedida. Al igual que en el ámbito empresarial privado, los funcionarios públicos también desarrollan funciones especializadas, delimitadas por una división organizacional de tareas. Por lo que no puede excluirse de forma tajante la aplicación

15 Como precisa Caro Jhon (2014) “[...] el obrar correctamente en el marco de un rol, equivale a estar protegido por un paraguas frente a la lluvia de las imputaciones. El espacio en seco procurado por el paraguas garantiza al portador del rol una zona de libertad con la absoluta seguridad de nunca responder por las consecuencias que pudieran surgir de la administración correcta de esa libertad” (p.65)

del principio de confianza en dicho entorno, sobre todo en aquellos casos en que exista una interacción funcional que permita, en principio, delegar razonablemente ciertas responsabilidades, especialmente cuando son por razones de especialización.

No obstante, también es cierto que existen diferencias significativas entre los deberes que se atribuyen a los funcionarios públicos y aquellos asignados a empleados en el ámbito privado. Estas diferencias, que responden a la naturaleza institucional de la relación de garante, justifican que las exigencias impuestas a los primeros puedan ser mayores en ciertos casos. La verdadera discusión, entonces, no gira en torno a la exclusión total del principio de confianza en el ámbito público, sino más bien en cómo establecer con precisión los límites y alcances de los deberes negativos y positivos. Sin embargo, una exploración detallada de esta cuestión escapa a los objetivos de este artículo, por lo que se deja planteada como una cuestión abierta para investigaciones futuras.

4. Análisis del caso resuelto en el RN N° 1416-2018, Lima

Después de desarrollar el marco teórico sobre los principios de confianza y desconfianza, así como los criterios para su aplicación práctica en contextos organizacionales, corresponde ahora analizar cómo estos principios fueron utilizados —y si lo fueron correctamente— en el caso resuelto por la Corte Suprema de Justicia en el Recurso de Nulidad N.º 1416-2018, Lima.

4.1. Los hechos imputados

De acuerdo con los hechos establecidos en la acusación fiscal, convalidados mediante sentencia conformada, se determinó que Agustín Salvador Maldonado Padilla, contador de la empresa Medina Ingenieros S. A., registró en la contabilidad de la empresa una serie de servicios presuntamente adquiridos entre los meses de enero y febrero, así como de mayo a diciembre del año 2001. Esta inclusión contable permitió a la empresa beneficiarse indebidamente de un crédito fiscal, reduciendo de esta manera el monto correspondiente al pago del Impuesto General a las Ventas (IGV) en una suma de S/ 215 291 (doscientos quince mil doscientos noventa y un soles). Las facturas utilizadas para sustentar dichas operaciones fueron emitidas por diversos contribuyentes y empresas —Nakadi Transportes S. R. L., Zenón Yersi Santos Julca, Distribuidora Wissar S. R. L., Teresa Cadenillas Silva, Ferre 2000 S. R. L., Meba S. R. L., Agregados y Comercializados S. A. C., Servigloria S. R. Ltda., Hilda Maruja Adanaque Dávila, Elsa Grimaldina Arias Callupe y Feliciano Ayala Mancilla— quienes figuraban formalmente como proveedores.

Sin embargo, como resultado de la fiscalización llevada a cabo por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat), se constató que

los servicios detallados en las facturas no pudieron ser verificados ni confirmados. Ello se debió a que los supuestos proveedores negaron haber realizado tales transacciones comerciales, lo que derivó en que los comprobantes de pago sean considerados documentos falsos. Estas facturas falsas sirvieron como sustento fáctico para tipificar el delito de defraudación tributaria, previsto en el artículo 1 del Decreto Legislativo N.º 813.

A partir de los hechos anteriormente descritos, el Ministerio Público formuló acusación penal no solo contra el contador Agustín Salvador Maldonado Padilla —quien fue sindicado como autor directo del delito y posteriormente se acogió al mecanismo procesal de conclusión anticipada—, sino que también amplió la imputación al gerente general de la empresa, Víctor Hugo Medina Díaz, a título de autor por omisión. La base de dicha acusación radicó en que, en su condición de garante, le correspondía un deber legal y funcional de supervisar y controlar la legalidad de las operaciones financieras y tributarias llevadas a cabo en el interior de la empresa. Así, esta obligación no fue cumplida, ya que no exigió ni fiscalizó la documentación correspondiente que justificara las transacciones realizadas por el contador, lo que facilitó la inclusión de facturas falsas en la contabilidad.

4.2. Fundamentos de la sentencia de primera y segunda instancia

En un primer momento, la Sala Superior (SS) consideró viable la configuración del principio de confianza a favor de Víctor Hugo Medina Díaz, gerente general de la empresa. El colegiado basó su razonamiento en mérito a las declaraciones de su coacusado Agustín Salvador Maldonado Padilla, contador de la empresa. En ese sentido, según relató el referido, a nivel preliminar e instructivo, el gerente general no lo supervisaba cuando realizaba las operaciones con los proveedores. Siendo que cada vez que llegaba a Lima, solo le daba cuenta someramente y con documento simples. Asimismo, indicó que, si bien formalmente tenía el cargo de contador en la empresa, de facto, ejercía labores como administrador; debido a que por su amistad íntima con el acusado Víctor Hugo Medina Díaz, este lo había nombrado en el puesto de forma verbal. Lo cual habría aprovechado para cometer el delito. Bajo estas consideraciones, la SS absolvió al gerente general de la empresa, estimando que había confiado legítimamente en las actuaciones de su contador, sin poder advertir su irregularidad.

No obstante, la CSJ expresó su desacuerdo con la argumentación desarrollada por la Sala Superior, señalando en el fundamento jurídico undécimo de su ejecutoria que la aplicación del principio de confianza exige, como condición previa e ineludible, que el imputado haya cumplido cabalmente con todos los deberes y responsabilidades que derivan de su

posición funcional. Es decir, solo puede operar este principio exonerador de responsabilidad cuando se acredita que el sujeto ha actuado con la debida diligencia en el marco de sus competencias.

En este contexto, la CSJ consideró que, tratándose del cargo de gerente general, resulta exigible una conducta activa de vigilancia y control sobre los subordinados, particularmente en áreas críticas como la gestión tributaria y financiera. A partir de este estándar, el tribunal superior destacó dos aspectos que, a su juicio, fueron indebidamente valorados por la instancia anterior y que impedían sostener la aplicabilidad del principio de confianza, a saber: (i) el nombramiento verbal realizado por el acusado para otorgar el cargo de administrador a su contador Agustín Salvador Maldonado Padilla y (ii) el poco interés en dar cuenta de sus actos, cada vez que regresaba de Lima.

4.3. Análisis y apreciación

Como primera aproximación, es posible realizar una distinción entre las concepciones mantenidas por la SS y la CSJ sobre el principio de confianza. Así, según lo señalado en el fundamento noveno de la ejecutoria, el *ad quem* tuvo en cuenta las declaraciones exculpantes del contador respecto al conocimiento de sus actividades por parte del gerente general de la empresa, lo que evidencia que aplicó un principio de confianza, pero bajo una concepción amplia y “psicologista”. En base a esta tesis, la SS valoró tanto el “desconocimiento” como la amistad íntima entre los coprocesados —quienes además de ser gerente y contador eran conocidos de varios años— para absolver de toda responsabilidad al acusado Víctor Hugo Medina Díaz. Se resalta la idea del “desconocimiento”, pues tal parece que la SS también adoptó una tesis sicologista del dolo para resolver el caso, en tanto consideró para su razonamiento que el acusado, al momento de realizar, no sabía —internamente— lo que su administrador hacía. Atribuyendo dicho estado de ignorancia a la confianza amical que le tenía, lo cual para la Sala es amparable como causal de exculpación, dentro de los alcances del principio jurídico con el mismo nombre: “confianza”.

Por su parte, la CSJ aplicó una concepción más funcionalista de esta institución, desechando la amplitud literal de la palabra, por un concepto valorativo y normativo de la confianza como criterio de imputación objetiva en estructuras organizadas. En ese sentido, delimitó en primer lugar las competencias del gerente para concluir que este era garante sobre la adecuada realización de actividades financieras de la empresa, siendo por tanto el encargado de firmar las declaraciones presentadas ante la Sunat, y que eran elaboradas por su contador y administrador de facto.

Ahora bien, aunque la CSJ hace mención explícita al principio de confianza como eje central de su análisis, en realidad, los criterios que empleó corresponden

a los exigidos por la doctrina para la aplicación del principio de desconfianza. Ello se explica por la naturaleza de la relación existente entre el acusado —gerente general— y el contador implicado, la cual era marcadamente jerárquica, no horizontal. En consecuencia, al encontrarse el gerente en una posición de superioridad y control funcional, le correspondía una posición de garantía residual sobre las competencias que había delegado, por lo que seguía obligado a ejercer vigilancia sobre las actividades del subordinado. Sin embargo, cabe preguntarse si esta delegación de funciones no podría ser entendida, a la luz de lo expuesto en secciones anteriores, como una transmisión de competencias, en virtud de la especialidad. Esto implicaría que el gerente habría cedido completamente la responsabilidad sobre ciertas funciones al contador, quien contaría con la idoneidad y autonomía necesarias para asumirlas plenamente. En ese supuesto, la delegación tendría efectos exoneratorios, liberando al gerente de los deberes residuales.

La interrogante no es menor, ya que aceptar esta interpretación conduciría a validar el razonamiento de la sentencia de primera instancia, la cual podría considerarse debidamente fundamentada. Ya que, desde esta óptica, no habrían existido deberes de control y supervisión activos, sino únicamente deberes reactivos de naturaleza pasiva, los cuales únicamente se activarían una sospecha razonable de irregularidades en el actuar del contador; lo que en el caso concreto no ocurrió, pues este le daba cuentas constantemente de su actuar, ocultando secretamente sus actividades delictivas. De ese modo, se mantendría intacta la presunción de licitud en su conducta y, con ello, la confianza legítima que el gerente había depositado en él.

A partir del análisis de los hechos del caso, esta posibilidad resulta poco sostenible. En primer término, porque no estamos frente a una estructura organizativa de gran envergadura o complejidad que justifique una especialización funcional significativa entre sus miembros. En efecto, no se observa la existencia de múltiples niveles jerárquicos, intermediarios o unidades operativas que puedan sustentar una distribución sofisticada de competencias. Por el contrario, todo indica que el área contable de la empresa estaba a cargo exclusivamente del sentenciado Agustín Salvador Maldonado Padilla, quien concentraba la toma de decisiones y fue, además, quien ejecutó directamente las acciones que constituyeron el delito de defraudación tributaria.

Además de la evidente ausencia de una estructura organizativa compleja, existe otro factor determinante que impide considerar que hubo una verdadera transmisión de competencias: las funciones delegadas al contador no escapan del ámbito de competencia ni del campo de especialidad que legal y funcionalmente le corresponde al gerente general. En efecto, este

último ostenta la responsabilidad principal sobre la gestión integral de la empresa, incluyendo aspectos clave como los asuntos tributarios. Esta circunstancia impide sostener la existencia de una desvinculación completa del deber de control, pues las actividades desarrolladas por el contador no constituían un área técnica altamente especializada que escapara a la capacidad de comprensión y fiscalización del gerente. Por el contrario, formaban parte de su núcleo de funciones ordinarias. En consecuencia, se refuerza la vigencia de un deber de vigilancia y supervisión por parte del gerente general sobre las actividades del contador

Siguiendo esta línea de análisis, corresponde examinar si el razonamiento desarrollado por la CSJ en la ejecutoria materia de análisis resulta adecuado para verificar el cumplimiento de las exigencias del principio de desconfianza. En primer lugar, se observa que la Corte alude expresamente a los requisitos que debe reunir una delegación para ser considerada legítima, lo cual resulta fundamental para establecer los límites de los deberes que conserva el denominado *garante residual*. Y es que no puede exigirse el mismo nivel de vigilancia y control cuando se delega en una persona altamente calificada y confiable en términos objetivos, que cuando se hace en alguien cuya idoneidad es dudosa o no ha sido debidamente evaluada. La diferencia no es insustancial, pues afecta directamente la intensidad del deber de control, así como la capacidad de previsión que debe tener el superior sobre posibles comportamientos desviados por parte del delegado. Este aspecto resulta crucial para determinar si estamos ante una omisión dolosa o culposa, según el grado de conocimiento que el garante pudo o debió haber tenido respecto del riesgo generado por su subordinado.

En ese sentido, si bien en el caso concreto no se cuestionó explícitamente la competencia técnica del contador Agustín Salvador Maldonado Padilla para el cargo de administrador, existen indicios que permiten sostener que su designación no se basó en criterios objetivos de idoneidad profesional, sino en una relación de confianza personal o amical con el gerente general. Este dato no es menor, pues refuerza la exigibilidad de un mayor deber de control por parte del gerente, en la medida en que la atenuación del principio de desconfianza no se funda en apreciaciones subjetivas –propias del ámbito interpersonal–, sino en expectativas normativas y objetivas derivadas del rol de cada sujeto dentro de la organización. Dichas expectativas deben estar sustentadas en factores verificables, como la formación profesional, la experiencia acreditada, etc. De no cumplirse estas condiciones, las exigencias del principio de desconfianza se hacen más intensas para el delegante.

Otro elemento que refuerza la necesidad de exigir al gerente general deberes de vigilancia más rigurosos es la ausencia de un acto formal de designación

respecto al cargo asumido por el contador Agustín Salvador Maldonado Padilla. En efecto, este último desempeñaba funciones administrativas de facto –particularmente en el ámbito tributario– sin contar con un nombramiento oficial que delimitara claramente sus competencias ni le otorgara el respaldo institucional necesario para ejercerlas de manera autónoma. Esta informalidad organizativa generó que el contador operara en una situación de anonimato funcional, asumiendo tareas que no le habían sido formalmente asignadas, pero que materialmente ejecutaba por una asunción fáctica. Este escenario no es menor, ya que tal precariedad afectó directamente la eficacia con la que el subordinado podía desarrollar sus funciones, al punto que, como se desprende de los hechos acreditados, debía recurrir constantemente al gerente general para obtener su firma en todos los trámites tributarios que realizaba ante la SUNAT.

Desde esta perspectiva, se refuerza la conclusión de que la relación entre el gerente general y el contador estaba claramente marcada por un vínculo de subordinación en todos sus aspectos (una delegación en sentido estricto). En ese sentido, adquiere mayor relevancia el segundo hecho destacado por la CSJ, a saber, la escasa disposición del gerente general para requerir explicaciones o rendición de cuentas por parte del contador cada vez que regresaba de Lima. Esta conducta, más allá de evidenciar una actitud negligente o de indiferencia, se traduce normativamente en una omisión penalmente relevante, en tanto implica el incumplimiento del deber de vigilancia que le corresponde al garante. Así, debido a que el gerente era el encargado de las funciones tributarias de la empresa, su pasividad frente a las actuaciones de su subordinado no puede ser entendida como una mera falta de interés, sino como un quebrantamiento de sus deberes jurídicos y, por tanto, la creación de un riesgo no permitido.

Ahora bien, en relación con el razonamiento anterior, cabe destacar un aspecto controvertido que no fue abordado por la ejecutoria materia de comentario: el título de imputación subjetiva que correspondería aplicar al gerente general por haber incumplido sus deberes de vigilancia y supervisión. A primera vista, podría considerarse que el caso encajaría en un supuesto de ignorancia deliberada o *willful blindness*, dado que el gerente habría incurrido en un estado de autoinducido desconocimiento al confiar sin reservas en las actuaciones de su subordinado, esto es, sin realizar ninguna clase de verificación o cuestionamiento.

No obstante, sostenemos que en realidad el caso puede ser abordado más sólidamente desde la perspectiva del dolo eventual, en el marco de una concepción normativa que ha sido adoptada mayoritariamente por la jurisprudencia de la Corte Suprema. En efecto, tratándose de un delito cometido en el interior de una estructura empresarial con distribución funcional de tareas —donde el contador ejecuta las declaraciones

tributarias y el gerente las suscribe—, el dolo no exige, necesariamente, una constatación empírica previa del conocimiento y la voluntad del sujeto respecto a cada uno de los elementos del tipo penal.

Desde esta visión normativa, lo determinante es que el autor tuviera el deber y la capacidad de conocer la posible configuración del hecho típico, dadas sus competencias profesionales, su rol jerárquico dentro de la empresa y la información que razonablemente estaba a su alcance. Así, el dolo se construye mediante un juicio de imputación de conocimiento normativo, que se sustenta no en la certeza empírica del saber efectivo, sino en la exigibilidad del mismo de acuerdo con las condiciones del caso. Ahora bien, es importante matizar que esta imputación dolosa no puede afirmarse automáticamente a partir de la sola existencia de una competencia o posición de garante. Es necesario también analizar si, en las circunstancias individuales del autor, le era posible acceder a la información relevante para advertir la irregularidad o ilicitud de los actos que estaba permitiendo. Solo si se verifica este acceso potencial al conocimiento, podrá hablarse de una imputación subjetiva individualizada que justifique válidamente la atribución del dolo.

En el caso concreto, como se ha detallado anteriormente, el gerente general, en su calidad de máximo responsable de la empresa, contaba con la facultad y los medios necesarios para revisar y fiscalizar tanto las operaciones comerciales como el balance económico general de la organización. Esta posibilidad se sustenta en los documentos contables y reportes entregados periódicamente por su subordinado, el contador Agustín Salvador Maldonado. No obstante, el acusado optó por no ejercer tales funciones de control, lo que le impidió advertir los desajustes financieros derivados de la inclusión masiva de facturas falsas, las cuales sirvieron para obtener indebidamente un crédito fiscal y, en consecuencia, defraudar al fisco.

A partir de estos hechos, surge la siguiente cuestión: ¿es legítimo atribuir dolo eventual a quien, como el gerente en este caso, incurre en una omisión voluntaria de sus deberes de control? Desde una perspectiva normativa del dolo, a la cual nos adscribimos, consideramos que sí, bajo la lógica de que el conocimiento doloso no depende de lo que el autor realmente supo o pensó, sino más bien de un análisis contextual y funcional sobre lo que debía conocer y prever, dada su posición jerárquica y las circunstancias concretas del caso.

En ese sentido, el hecho de que el gerente general no haya adoptado ninguna medida básica de supervisión respecto al comportamiento de su subordinado sobre la administración tributaria de la empresa—quien, como ya se ha señalado, ejercía su cargo de forma informal, sin acto de nombramiento ni delimitación clara de funciones— permite inferir un conocimiento atribuible sobre los riesgos delictivos que tal situa-

ción generaba. Esta inferencia se refuerza con el dato periférico de que el gerente era el que firmaba personalmente todos los documentos dirigidos a Sunat, advirtiendo por tanto los riesgos que ello suponía.

En consecuencia, se configura un escenario que permite sostener razonablemente una imputación subjetiva por dolo eventual, al haberse abstenido deliberadamente de activar sus deberes de garante, en un contexto donde el riesgo de infracción era previsible y funcionalmente imputable.

5. Excurso: el principio de desconfianza y su vinculación con la instauración de un programa de cumplimiento

Si bien el Estado conserva la competencia y legitimidad exclusivas para determinar qué comportamientos deben ser considerados delictivos y, en consecuencia, sancionados penalmente, lo cierto es que enfrenta serias limitaciones estructurales y operativas para abordar de manera efectiva las nuevas formas de criminalidad, especialmente aquellas vinculadas con el ámbito empresarial y corporativo. La creciente complejidad de las organizaciones, la descentralización de funciones y la globalización de las operaciones dificultan que los mecanismos tradicionales de control estatal resulten suficientes para prevenir o sancionar estas conductas. Ante este escenario, diversos ordenamientos jurídicos alrededor del mundo han optado por incorporar modelos de autorregulación empresarial, incentivando —y en muchos casos exigiendo— deberes normativos de prevención según la naturaleza de su actividad.

En nuestro país, este enfoque político criminal se ha instaurado mediante la Ley N° 30424 y su reglamento, que reconoció la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Este nuevo marco normativo introdujo en el Perú un cambio de paradigma al basar el injusto penal atribuible a las personas jurídica no en la mera comisión de un delito por parte de un trabajador o directivo (como si lo hacían las consecuencias accesorias reguladas en el artículo 105 del CP), sino en la existencia de una estructura organizativa deficiente que no previó ni evitó razonablemente la comisión del hecho ilícito. En este sentido, la responsabilidad surge no por la conducta delictiva en sí, sino por el fallo preventivo de la organización.

Es aquí donde cobra relevancia el programa de cumplimiento o *criminal compliance*, el cual a grandes rasgos programa constituye una materialización del principio de desconfianza, en los términos anteriormente descritos. Ello, en tanto presupone que no puede confiarse plenamente en que los integrantes de la persona jurídica actuarán conforme al derecho y, por lo tanto, se requiere una estructura que vigile y limite sus conductas. Así, la implementación de un *criminal compliance* genera cambios en la estructura de la empresa, permitiendo que relaciones anterior-

mente basadas en la desconfianza se transformen en relaciones de confianza, con la subsecuente mutación de sus deberes a unos de naturaleza reactiva.

En ese sentido, conforme a lo establecido por la propia normativa, el único sujeto que mantiene de manera residual los deberes de vigilancia y supervisión dentro de una persona jurídica es el máximo órgano de administración¹⁶. A este le corresponde asegurarse de que la persona designada como oficial de cumplimiento reúna las condiciones de idoneidad y capacitación necesarias para ejercer dicho cargo¹⁷, además de proveerle los recursos adecuados que le permitan cumplir eficientemente con sus funciones.

Una vez verificado que se ha llevado a cabo una delegación correcta, en cumplimiento de los requisitos normativos y funcionales exigidos, el máximo órgano de administración queda eximido de sus deberes originarios de vigilancia respecto de toda la estructura empresarial, transfiriendo dicha responsabilidad al oficial de cumplimiento. Aunque, esta exoneración no es absoluta, ya que subsiste un deber de vigilancia específica sobre las funciones del delegado, que no desaparece. No obstante, desde nuestra óptica, la relación entre el máximo órgano de administración y el oficial de cumplimiento no debe regirse por un principio de desconfianza, sino más bien por un principio de confianza. Precisamente, esta confianza se encuentra normativamente estructurada en función de los estándares propios del sistema de cumplimiento normativo. Así, la propia legislación establece mecanismos concretos de seguimiento periódico, como actividades de monitoreo y evaluación del programa de cumplimiento —por parte de terceros u otros órganos ajenos al *compliance*—, exigidas al menos una vez por año¹⁸.

Estas exigencias normativas legitiman al máximo órgano de la persona jurídica a depositar su confianza en el *compliance officer*— siempre que se haya realizado una adecuada selección, capacitación y dotación de medios— pues existen otros terceros encargados de monitorear su labor. En ese sentido, no estamos ante una delegación de funciones en sentido estricto, donde subsistirían de manera intensa los deberes de vigilancia, sino ante una transmisión de competencias, con un efecto jurídico relevante:

la extinción o reducción sustancial de los deberes residuales del delegante, en este caso, el máximo órgano de control. Sostener lo contrario —esto es, asumir que el órgano máximo debe revisar de forma continua las verificaciones realizadas por el oficial de cumplimiento, y a su vez, supervisar a los terceros encargados de monitorear a este— nos llevaría a un absurdo funcional: la creación de un ciclo infinito de supervisiones cruzadas, que desnaturalizaría el principio de especialización y autonomía operativa del *compliance*.

6. Conclusiones

A partir de lo expuesto podemos arribar a varias conclusiones:

En primer lugar, que, si bien la concepción amplia del principio de confianza tiene de sus orígenes históricos en la jurisprudencia alemana y española para los casos de tráfico rodado, en la actualidad, tal principio demuestra su capacidad de rendimiento para los casos de Derecho penal económico y de la empresa, en los cuales, aunque rige *prima facie* el principio de autorresponsabilidad entre la pluralidad de intervinientes, se mantiene la posibilidad de atribuir responsabilidad penal por el comportamiento de un tercero bajo determinados presupuestos.

Segundo, un adecuado análisis sobre la posibilidad de atribuir responsabilidad penal por el comportamiento de un tercero, parte por reconocer que en los casos de estructuras empresariales complejas -regidas por los principios de jerarquía y división de trabajo-, el principio de autorresponsabilidad -como punto de partida- se ve reconfigurado a partir del principio de especialización (plano horizontal) y del mecanismo de la delegación de competencias (plano vertical). De manera concreta, en el primer supuesto las relaciones entre los intervinientes se rigen por los principios de autorresponsabilidad y confianza; mientras que, en el segundo, opera el principio de desconfianza derivado del mecanismo de delegación de competencias, a partir del cual se generan deberes residuales de obtener información respecto de la manera en que el delegado viene gestionando su ámbito de organización (deber de vigilancia) y de el deber de instar a la corrección de los errores advertidos a fin

16 En ese sentido, Resolución SMV N.º 006-2021-SMV/01 precisa que “[...] la delegación de responsabilidades para la toma de decisiones al encargado de prevención no exime al máximo órgano de gobierno, de administración, alta dirección de la persona jurídica, o quien haga sus veces, según corresponda, de sus deberes de dotación de recursos, supervisión y capacitación, ni transfiere las posibles consecuencias legales.” (SMV, 2021, p.27)

17 Al respecto, la SMV recomienda, como buena práctica de gestión, designar al encargado del área de prevención considerando las siguientes características: a) conocimiento de la organización y de los procesos críticos de las actividades del sector económico en el que opera la empresa; b) experiencia en la materia, lo cual incluye los años de servicio, grados académicos y especialización; c) solvencia moral y honorabilidad, lo cual implica una trayectoria basada en principios éticos, honestidad, integridad y buenas prácticas comerciales; y d) solvencia económica, lo que reduce el riesgo de presiones financieras en la toma de decisiones. (Al respecto, véase Armendáriz, 2024, p.58)

18 De conformidad con el artículo 42 del Reglamento de la Ley N.º 30424, el órgano de gobierno y/o administración de la persona jurídica, según corresponda, dependiendo del tipo de organización de que se trate, debe monitorear y revisar su adecuación e implementar las mejoras y correcciones que sean necesarias al modelo de prevención, acciones que deben reflejarse documentalmente. Este proceso debe realizarse, como mínimo, una vez al año y puede ser conducido directamente por la persona jurídica o por terceros especializados.

de evitar la producción de cursos lesivos en perjuicio de terceros (deber de control).

Por lo que, el garante solo pobra ser exento de responsabilidad penal en aquellos casos en los que, a pesar del comportamiento antijurídico del subordinado, ha cumplido con los deberes residuales de control y vigilancia que mantiene como consecuencia del acto de delegación.

Lista de referencias

Armendáriz Ochoa, L. F. (2024). Criminal compliance, responsabilidad social empresarial y buen gobierno corporativo. *Giuristi: Revista De Derecho Corporativo*, 5(10), 44–70.

Arroyo Zapatero, L. (1981). *La protección penal de la seguridad en el trabajo*. Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Caro John, J. A. (2014). *Manual teórico-práctico de teoría del delito*. Ara Editores.

Feijoo Sánchez, B. (2000). El principio de confianza como criterio normativo de imputación en el derecho penal: Fundamento y consecuencias dogmáticas. *Derecho Penal y Criminología*, 21(69), 37–76.

Feijoo Sánchez, B. (2007). *Derecho penal de la empresa e imputación objetiva*. Editorial REUS.

García Cavero, P. (2019). *Intervención delictiva en estructuras empresariales*. Ideas Solución Editorial.

García Cavero, P. (2022). *Derecho Penal Económico Parte General*. Instituto Pacífico.

Gómez Tomillo, M. (2002). Sobre la denominada coautoría sucesiva en los delitos dolosos: tratamiento jurídico penal de la complicidad sucesiva. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, (10), 73–142

Jakobs, G. (1997). *Derecho Penal Parte General*. Marcial Pons.

Jakobs, G. (2000). El ocaso del dominio del hecho: Una contribución a la normativización de los conceptos jurídicos. En *El sistema funcionalista del Derecho penal*, (pp. 165-194). Editorial Grijley.

Kirschbaum, K. (1980). *Der Vertrauensschutz im deutschen Straßenverkehrsrecht*. Duncker & Humblot.

Kramer, K. (2025). *Vorfelddelikte einer Individualrechtsgutsverletzung. Eine Darstellung im Kontext des Wirtschaftsstrafrechts*. Duncker & Humblot.

Maraver Gómez, M. (2009). *El principio de confianza en derecho penal: Un estudio sobre la aplicación del principio de autorresponsabilidad en la teoría de la imputación objetiva*. Civitas.

Maraver Gómez, M., (2020). El principio de confianza como criterio de imputación en el ámbito de la empresa. En D. Crespo (dir.), *Derecho penal económico y teoría del delito*, (pp. 179-238). Tirant lo Blanch.

Markus W. (2024). *Die Entsprechungsklausel in §13 Abs. 1 StGB*. Mohr Siebeck.

Montaner Fernández, R. (2008). *Gestión empresarial y atribución de responsabilidad penal. A propósito de la gestión medioambiental*. Atelier.

Montaner Fernández, R. (2018). El Criminal compliance desde la perspectiva de la delegación de funciones. En R. Ragués i Vallès y R. Robles Planas (dirs.), *Delito y empresa. Estudios sobre la teoría del delito aplicada al Derecho penal económicoempresarial* (pp. 59-87) Tirant lo Blanch.

Nathalia Bautista Pizarro (2017). *Das erlaubte Vertrauen im Strafrecht*. Nomos.

Puppe, I. (1995). Comentario previo a los §§ 13 y ss. En U. Neumann & H. Jung (Eds.), *Nomos Kommentar zum Strafgesetzbuch*. Nomos.

Prittowitz, C. (2021). *Derecho penal y riesgo. Investigaciones sobre la crisis del Derecho penal y la política criminal en la sociedad de riesgo*. Marcial Pons.

Robles Planas, R. (2015). *Estudios de dogmática jurídico-penal. Fundamentos, teoría del delito y Derecho penal económico*. BdeF.

Robles Planas, R. (2023). Imputación del delito económico a personas físicas (I). Tipo objetivo. En J. M. Silva Sánchez (Dir.) & R. Robles Planas (Coord.), *Lecciones de derecho penal económico y de la empresa: Parte general y especial* (2ª ed.) (pp. 121–166). Atelier.

Silva Sánchez, J. M. (2001). La autoría delictiva en estructuras organizadas (en empresas, poderes públicos, organismos. Sobre la base de casos de la jurisprudencia. En *La dogmática penal frente a la criminalidad de la administración pública*, (pp. 23-52). Grijley.

Silva Sánchez, J. M. (2011). *La expansión del Derecho penal. Aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales* (3º ed.). BdeF.

Silva Sánchez, J. M. (2016). *Fundamentos del derecho penal de la empresa* (2ª ed.). BdeF.

Silva Sánchez, J. M. (2022). *El riesgo permitido en Derecho penal económico*. Atelier.

Superintendencia del Mercado de Valores [SMV]. (2021, 29 de marzo). Resolución SMV N° 006-2021-SMV/01: Lineamientos para la implementación y funcionamiento del modelo de prevención. *Diario Oficial El Peruano*.