



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

RESPONSABILIDADES FIDUCIARIAS DE LOS GERENTES



RESPONSABILIDADES FIDUCIARIAS DE LOS GERENTES

RELACIONES FIDUCIARIAS

Además de sus responsabilidades generales como ser humano y de sus responsabilidades personales ligadas a las obligaciones de la firma para la cual trabaja, el gerente también tiene responsabilidades profesionales personales. Una de las más importantes resulta del hecho de que el gerente ocupa una posición fiduciaria. Es decir, una posición fiduciaria es la que se basa en la confianza entre las partes.

Los casos principales de relaciones fiduciarias se caracterizan por los siguientes elementos, según Elegido (1998):

- A una persona se le han confiado poderes, oportunidades o activos.
- Esos poderes, oportunidades o activos no se le han concedido para que les saque provecho personal, sino para beneficio de otros.
- Es de especial dificultad averiguar con cuánto cuidado han sido cumplidas aquellas responsabilidades. Por ejemplo, al fideicomisario se le ha dado una propiedad para administrarla en provecho de un beneficiario. Otro ejemplo es el de un ministro a quien se le conceden numerosos poderes discrecionales, que se supone ejercerá, no en función de lo que sea más beneficioso para él, sino de acuerdo con las exigencias del bien común.

Cuando se coloca a un individuo en una posición fiduciaria, justo porque es difícil averiguar cuánto bien ha llevado a cabo sus deberes, será fácil que subordine los intereses del beneficiario a los suyos propios. No se colocaría a alguien en esa posición sin una promesa de que no la usará para promover sus propios intereses en beneficio propio. Tales promesas se dan en forma explícita, pero incluso si no es así, se pueden suponer a partir de las circunstancias de la relación, como lo hace la ley. Una vez que existe esta promesa, respetarla es un deber elemental de equidad.





San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

...UNA POSICIÓN FIDUCIARIA ES LA QUE SE BASA EN LA CONFIANZA ENTRE LAS PARTES.

Aceptar una posición de confianza implica que la persona promete actuar de una manera íntegra, sobre todo cuando el propio interés llega a entrar en conflicto, con las responsabilidades de esa posición. Si se da el caso que el gerente tome decisiones con la finalidad principal de favorecer sus propios

intereses y no los de la compañía, estará faltando a sus deberes fiduciarios.

CONFLICTO DE INTERESES

La presencia de un enfrentamiento entre el interés personal y la responsabilidad oficial es lo que provoca el problema ético denominado conflicto de intereses. Un ejemplo útil para entenderlo es el que se muestra en la figura 1 siguiente:

EJEMPLO DE UN CONFLICTO DE INTERESES.

El gerente de servicios de un banco debe vender un automóvil de un año de antigüedad que la firma ya no necesita. Parte de su responsabilidad en esta tarea es determinar el precio que el banco aceptará por el auto. Dado que él necesita un vehículo, decide comprar, en su capacidad personal, el vehículo que vende el banco.



Figura 1. Ejemplo de un conflicto de intereses.

Fuente: Elegido, J. (1998). Fundamentos de ética en la empresa. México: IPADE.

En esta situación, se presenta un claro conflicto entre la responsabilidad del gerente en su función como gerente de servicio del banco (conseguir el precio más elevado que razonablemente se pueda conseguir para el auto) y su interés personal (comprarlo al precio más barato posible). Si la persona en esa situación saca ventaja consiguiendo el auto a un precio mucho menor que el que se fijaría en una situación donde ninguna de las partes controla a la otra, la calidad ética de la acción constituye un caso de abuso de poderes fiduciarios.



A continuación en la figura 2 se detallan otras situaciones donde se presentan también conflictos de intereses.

SITUACIONES ILUSTRATIVAS SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES

A) Un director general es dueño de una casa de habitación que alquila a la compañía que dirige, a fin de que se la use para alojar a los integrantes más antiguos del personal. El director general determina el precio de la renta.

B) Una variante del anterior se da cuando uno o más miembros del consejo de administración de la firma alquilan sus casas a ésta, y no el director general. Los miembros del órgano colegiado envían una nota con la recomendación de sus propiedades al empleado encargado del alquiler.

C) Un pariente del director general, un consejero, o un gerente de un banco donde cualquiera de ellos tienen intereses, obtiene un préstamo del banco.

D) El socio de una empresa de bienes raíces se entera de que un cliente anda en busca de cierto tipo de casa. Actuando a nombre propio y no en el de la firma, y trabajando durante su tiempo libre, localiza la casa adecuada, se la presenta al cliente y al final recibe una comisión por la gestión realizada.

E) El gerente de crédito de un banco recibe un costoso reloj como regalo de Navidad de parte de un empresario que ha obtenido crédito del banco.

F) Un jefe de departamento en una compañía de seguros tiene a su hermana trabajando a sus órdenes en el departamento.

G) Un matrimonio trabaja en la misma empresa, si bien en departamentos diferentes. El marido es gerente general, en tanto que la mujer es gerente general asistente.

H) Muchos propietarios de gasolineras que venden los productos distribuidos por una compañía comercializadora de petróleo, son parientes cercanos de los empleados de esa firma. En algunos casos, las gasolineras son propiedad de los empleados de la firma.

I) El señor Rodrigo dirige dos compañías constructoras. Tiene acceso a las sesiones del consejo de las empresas.

Figura 2. Situaciones ilustrativas sobre conflictos de intereses.

Fuente: Elegido, J. (1998). Fundamentos de ética en la empresa. México: IPADE.



No hay nada incorrecto en que una persona promueva sus propios intereses y aumente sus ingresos por medio de su trabajo profesional, siempre y cuando al hacerlo actúe con equidad y mantenga presente el interés legítimo de los demás.

El elemento inmoral se presenta cuando se intentan complementar tales ganancias legítimas y abiertas ejerciendo a favor de sí mismo y en perjuicio de la empresa, los poderes de decisión que se le otorgaron con el entendimiento y la expectativa de que los usaría para proteger y favorecer los intereses de la firma.

Eventualmente, el gerente podría ponerse a sí mismo en una situación de conflicto

NO HAY NADA INCORRECTO EN QUE UNA PERSONA PROMUEVA SUS PROPIOS INTERESES Y AUMENTE SUS INGRESOS POR MEDIO DE SU TRABAJO PROFESIONAL, SIEMPRE Y CUANDO AL HACERLO ACTÚE CON EQUIDAD Y MANTENGA PRESENTE EL INTERÉS LEGÍTIMO DE LOS DEMÁS.

de intereses, pero sin la intención de usar esa oportunidad para defraudar a la empresa; lo más importante es recordar que muchas son las razones que aconsejan hacer todo lo posible por no ponerse en esa situación.

En primer lugar, los gerentes que se ponen en esa situación debilitan su capacidad para dirigir e inspirar a sus

subordinados. El liderazgo exige que los subordinados del líder confíen en su competencia tanto como en su integridad.

Una segunda razón para que el gerente no se coloque en una situación de conflicto de interés es que, es imposible garantizar que su juicio permanecerá imparcial una vez que su propio interés esté en juego. Las mismas razones que aconsejan no ser procesado por alguien con quien se ha tenido un pleito recientemente, también recomiendan que el precio de un auto (como en el ejemplo dado al inicio de esta lectura) no sea fijado unilateralmente por el comprador.

Una razón adicional para evitar una situación de conflicto de intereses es que ello también pone injustamente en una situación difícil a los subordinados que se encuentren en el medio. Estas personas estarían en una situación de conflicto entre sus responsabilidades de defender con toda su capacidad los intereses de la firma, y su propio interés de no poner en peligro sus relaciones con el superior.

Estas tres razones son de peso y explican la tendencia, en el mundo, a que la comunidad empresarial sujete a los gerentes a normas cada vez más estrictas en lo relativo al conflicto de intereses. Con todo no es posible afirmar a partir de esas razones que exista una norma ética absoluta en virtud de la cual sea erróneo, en todos los casos y sin consideración de las circunstancias, que los gerentes se coloquen en posición de conflictos de intereses. La razón es que puede haber ocasiones donde, actuando para el mayor beneficio de los intereses de su empresa, un gerente no tenga otra alternativa viable que aceptar una situación de conflicto potencial de intereses.

Thompson y Gamble (2012) señalan que aplicar estrategias carentes de ética y tolerar conductas también inmorales no sólo perjudica la reputación de la empresa, sino que provocan una amplia variedad de costosas consecuencias, tal como se muestra en la tabla 1.



COSTOS EN QUE INCURREN LAS EMPRESAS CUANDO SE DESCUBREN MALAS CONDUCTAS ÉTICAS

COSTOS VISIBLES	COSTOS ADMINISTRATIVOS INTERNOS	COSTOS INTANGIBLES O MENOS VISIBLES
<ul style="list-style-type: none"> - Multas y penalizaciones gubernamentales. - Penalizaciones civiles por demandas colectivas y otras demandas legales con el propósito de castigar a la empresa por sus ofensas y dañar a terceros. - Costos para los accionistas en forma de menores precios accionarios (y tal vez menos dividendos). 	<ul style="list-style-type: none"> - Costos legales de investigaciones en que incurre la empresa. - Costos de proporcionar educación correctiva y capacitación ética al personal de la empresa. - Costos de emprender acciones correctivas. - Costos administrativos asociados a garantizar el cumplimiento futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alejamiento del cliente. - Pérdida de reputación. - Baja en la moral y mayor grado de cinismo en los empleados. - Mayor rotación de personal. - Mayores costos de reclutamiento y dificultad para atraer a empleados talentosos. - Efectos adversos en la productividad de los empleados. - Costos de cumplir con regulaciones gubernamentales a menudo más estrictas.

Tabla 1. Costos en que incurren las empresas cuando se descubren malas conductas éticas.

Fuente: Thompson, A y Gamble, J. (2012). Administración estratégica (18 ed.). México: Programas Educativos S.A.

En vista de los costos en que podría incurrir una firma cuando por ejemplo el gerente se coloque en una situación de conflicto de intereses, cuya repercusión es más amplia del ámbito interno, tal como se describió en la figura 3 la mejor manera de enfrentarse a ella, es evitarla por completo. Cuando razones de mucho peso lo impidan, la segunda alternativa para lidiar con el problema es revelar el interés que el empleado tiene en el asunto, y abstenerse de participar en las decisiones relativas al asunto que constituye la materia del conflicto.

REGALOS

Para analizar el tema de los regalos, tómesese en cuenta que existe una norma ética incontrovertible de que siempre, sea explícita o implícitamente, es incorrecto comprometerse a faltar a las obligaciones fiduciarias que el empleado tenga con el patrón. El hecho de que tales compromisos a veces no sean explícitos y su contenido sea indeterminado, no cambia su carácter ético.

Este sería el caso de aceptar regalos de una parte con la cual la propia firma hace negocios, incluso si sólo se sobrentienden y no hay intercambio de palabras, se habrá producido un acto inmoral. Este hecho crea una situación de conflicto entre el impulso de la gratitud personal y el deber de defender los intereses de la empresa lo mejor que uno pueda.

Cuando se trata de regalos pequeños y el dar y recibir regalos es una práctica social comercial común, no existe un peligro real de que surja el compromiso de llevar los negocios en beneficio de la parte que dio el regalo, aún en contra de los intereses de la compañía a la cual pertenece la parte que recibió el regalo. Si ese fuera el caso, no se habrá creado conflicto alguno de intereses.

Cómo eventualmente podría ser difícil determinar en qué casos se ha trazado el límite debido, la mejor solución sea que cada empresa introduzca una política explícita de rechazar los regalos que rebasen cierto valor, o si ello no es factible, de que se entreguen a un departamento específico para disponer de ellos de forma apropiada.

En la figura 3 se presenta una lista de situaciones que pueden originar conflicto y que se relacionan con la recepción de regalos o beneficios de parte de las firmas con las cuales se hacen negocios.



EJEMPLOS HIPOTÉTICOS DE SITUACIONES QUE PUEDEN ORIGINAR CONFLICTO Y QUE SE RELACIONAN CON LA RECEPCIÓN DE REGALOS

- A) Cada vez que el gerente ejecutivo de una gran firma viaja a Madrid, la empresa española, que a menudo colabora con su firma cubre sus gastos de hotel. Este ejecutivo hace en promedio 4 o 5 visitas al año a ese lugar, visitas que usualmente duran una semana. Por otra parte, la compañía paga al ejecutivo viáticos diarios de 350 dólares durante sus viajes.
- B) El gerente administrativo de una empresa que pide préstamo a un banco, insinúa al gerente de crédito, con quien hace la gestión, que puede esperar 300.000 dólares si el crédito se le concede. Motivado por esa expectativa, el gerente de crédito presiona para la concesión del préstamo, a pesar de que en lo personal duda sobre la solvencia de la empresa que pide el préstamo.
- C) Un contratista que ha conseguido un importante contrato de cierto gobierno local, da al jefe de tal gobierno un regalo de agradecimiento en efectivo, equivalente al 10% del valor del contrato. Lo hace después de que el contrato ha sido terminado y el contratista ha cobrado sus honorarios. Nada se pidió ni fue ofrecido durante la fase de negociación.
- D) Un consultor invita a comer al gerente administrativo de una compañía a la cual le ha presentado una propuesta, a fin de que la discutan más a fondo. El consultor agasaja al gerente en un restaurante de primera.
- E) Un gerente de operaciones recibe varias canastas durante la época navideña, de parte de proveedores y contratistas.
- F) El gerente de compras de una organización a menudo recibe regalos de negocios de parte de sus proveedores, como agendas, calendarios y chucherías.

Figura 3. Regalos

Fuente: Elegido, J. (1998). Fundamentos de ética en la empresa. México: IPADE

TRANSACCIONES EN BENEFICIO PROPIO O AJENO ABUSANDO DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Efectuar transacciones en beneficio propio o ajeno, abusando de información confidencial (en inglés insider trading) tiene lugar sobre todo cuando el gerente de una firma compra o vende acciones de esa firma con base en información confidencial, la que una vez hecha pública, seguramente impactará en el precio de las acciones significativamente.

El uso de información privilegiada se observa en el caso Tabacalera que se presenta en la figura 4.

En 1997 César Alierta ganó 1,86 millones de euros con la compra de acciones de la compañía estatal Tabacalera en España. Se sospechó que Alierta había hecho uso de información confidencial, ya que había comprado las acciones poco antes de que Tabacalera comprara la compañía de tabacos norteamericana Havatampa, lo que elevó el valor de las acciones.

El caso Tabacalera empieza el 22 de noviembre de 2002, a raíz de una querrela presentada por la Asociación de Consumidores y Usuarios de Servicios Generales de Banca y Bolsa (AUGE) contra Alierta por el uso de información privilegiada o Insider Trading. La Asociación posteriormente se retiró y la acusación quedaría en manos de la Fiscalía Anticorrupción. En marzo de 2009, después de interminables investigaciones y dilaciones del proceso se fija la fecha del juicio de César Alierta. La Fiscalía Anticorrupción pedía cuatro años y medio de cárcel para Alierta.

El fiscal, Alejandro Luzón, dijo que con la compraventa de acciones Alierta obtuvo un beneficio de 1,86 millones de euros, aprovechando para su propio beneficio dos informaciones reservadas que no sólo conocían por razón de su cargo en Tabacalera sino que dependían de él mismo: que Havatampa iba a comprar Tabacalera y que el precio del tabaco iba a subir. Lo cual, aumentaría la cotización de las acciones.

Finalmente, la Audiencia Provincial de Madrid, según la sentencia dictada el 17 de julio de 2009, consideró probado que el delito de uso de información privilegiada fue cometido y que entre Alierta sacó provecho económico mediante el acopio de un considerable número de acciones de Tabacalera.

Figura 4. Tabacalera y uso de información privilegiada.

Fuente: Spain crisis (2011). Cesar Alierta y el caso Tabacalera. [Fecha de consulta: 23 de julio 2016]. Recuperado de <http://spaincrisis.blogspot.com/2011/05/cesar-alierta-y-el-caso-tabacalera.html>



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

El uso de información privilegiada para provecho propio es inmoral porque perjudica a los accionistas, a quienes los gerentes deben obligaciones fiduciarias, también a la empresa misma, y entorpece el funcionamiento del mercado de acciones.

Además de afectar a los accionistas, el personal que efectúa transacciones internas perjudica en general el funcionamiento del mercado de valores y por consecuencia a todos los que participan en él. En primer lugar, los inversionistas se abstendrán de participar en el mercado en la medida que piensen que son comunes las transacciones

de insider trading dentro de una empresa y se perciban continuamente en desventaja respecto del personal interno de las empresas.

EL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA TIENE EL EFECTO DE QUE LA GENTE RECIBA LA IMPRESIÓN DE QUE ESTÁN JUGANDO CON NAIPES MARCADOS, Y SIMPLEMENTE NO ESTÉN DISPUESTOS A INVERTIR.

El uso de información privilegiada tiene el efecto de que la gente reciba la impresión de que están jugando con naipes marcados, y simplemente no estén dispuestos a invertir. Mientras

menos personas inviertan en el mercado de valores, menos liquidez hay en él y más elevado es el costo de reunir fondos.

Otra manera de que el insider trading perjudique a los mercados es ampliando las diferencias entre los precios a los cuales los corredores de bolsa que mantienen un mercado en un determinado valor están dispuestos a comprar y a vender.

El personal que incurre en insider trading es una fuente de pérdidas para los que hacen el mercado, puesto que sistemáticamente les venden acciones cuyos precios caen y les compran acciones cuyos precios subirán, también a corto plazo.

Las mismas características que hacen objetable que el personal de una organización trafique con las acciones de su empresa, lo serán si negocia con otros activos en los cuales su empresa tiene interés. Así por ejemplo, el empleado ferroviario que corre a comprar un terreno cercano a un nuevo ferrocarril en proyecto mientras la información de los planes de la empresa todavía es confidencial, por lo general estará faltando a sus obligaciones fiduciarias tanto como si comprara o vendiera las acciones de su empresa.



EL SECRETO PROFESIONAL

Las razones que justifican la responsabilidad de los gerentes de no divulgar información confidencial de su compañía, es decir, de guardarle secreto a ella, según Elegido (1998) son:

- Esa información se refiere a los clientes, accionistas o empleados de la organización, y ellos se verían perjudicados si se divulgara.
- El secreto es necesario a fin de preservar entre los miembros de la organización una atmósfera de confianza, que propicie la comunicación fácil y franca.
- Los empleados han prometido guardar secreto al firmar sus contratos y sujetarse a la normativa interna.

El cliente usualmente da por sentado que se mantendrá el secreto en torno a sus asuntos, y sólo con esa suposición accede a hacer revelaciones. Es incorrecto defraudar esa expectativa sin haber obtenido previamente el consentimiento del cliente. En relación con accionistas, empleados y otras partes relacionadas con la organización son aplicables consideraciones parecidas.

En cuanto a guardar secreto para preservar entre los miembros de la firma un clima de confianza, que promueva una comunicación asertiva, es claro que como en todos los grupos humanos, existe información que provocaría perjuicios de ser revelada a extraños, por ejemplo: errores del pasado, métodos especiales, fórmulas, secretos comerciales, planes a futuro. No obstante, es preciso que esa información esté al alcance de mucha gente de la empresa, a fin de que cumpla con su trabajo. En la medida que se pueda confiar en la discreción de la gente de la empresa, será posible conciliar las exigencias al parecer contradictorias de fácil disponibilidad a los de la empresa y ninguna disponibilidad a los de afuera.

Cuando no existe discreción, es necesario usar métodos bastante incómodos, por ejemplo, circular documentos sólo si se necesitan; implantar políticas de fotocopiado, y crear áreas restringidas. Sin embargo, tales medidas obstaculizan la eficacia del trabajo y fomentan atmósferas de desconfianza. En términos generales, mientras menos se usen, mejor.





San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

La última razón por la cual existe la obligación del secreto profesional que los empleados, por lo general, han prometido guardarlo al firmar sus contratos y al aceptar sujetarse a las estipulaciones del código de ética de la empresa.

En la figura 5 se transcriben algunas regulaciones contenidas en el Código de Conducta de los funcionarios de la Contraloría General de la República de Costa Rica sobre el tratamiento y confidencialidad de la información con la que se trabaja en esa institución

MANEJO DE INFORMACIÓN SEGÚN EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

- Manejamos y respetamos con la debida confidencialidad toda aquella información que así lo requiera en atención a la normativa aplicable.
- Manejamos la información con honradez, sin sacar provecho personal del acceso que tengamos a ella.
- Mantenemos ordenada, actualizada y archivada en los medios electrónicos institucionales, la información que sea de nuestra responsabilidad directa.
- Utilizamos la información pública con la debida objetividad y transparencia.
- Velamos por que la información de nuestra responsabilidad directa esté correcta y oportunamente clasificada, así como por su custodia.
- Durante la jornada y al final de cada día, dejamos debidamente resguardados los documentos con información sensible, por los medios que para este efecto ponga a disposición la institución.

Figura 5. Manejo de información según el Código de Conducta.

Fuente: Contraloría General de la República de Costa Rica. (2011). Código de Conducta de los funcionarios y funcionarias de la Contraloría General de la República. San José. Oficina de Publicaciones de la Contraloría

Las razones indicadas se suman para constituir una seria obligación. Los gerentes han de estar conscientes de ello y ser insistentes en su cumplimiento, puesto que es muy fácil faltar a ella casi sin pensarlo, y porque las presiones sociales en sentido contrario a menudo son muy fuertes.



Como se observa en el Código citado, no es sólo cuestión de abstenerse de contar chismes o de revelar información confidencial a otros, a cambio de ganancias materia-

NO ES SÓLO CUESTIÓN DE ABSTENERSE DE CONTAR CHISMES O DE REVELAR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL A OTROS, A CAMBIO DE GANANCIAS MATERIALES.

les. Otra manera de no vivir de acuerdo con la responsabilidad de guardar el secreto profesional es descuidar la protección de información delicada, por ejemplo, no tomando precauciones adecuadas para su almacenamiento o destrucción. Otro aspecto relativo al debido cuidado en esta área es asegurarse de que, al hablar con

colegas en torno a asuntos delicados relativos a los clientes, los colegas necesitan realmente la información, y es necesario recordarles, de ser preciso, el deber que ellos mismos tienen de guardar el secreto.

Hay que recordar además que por la misma naturaleza del caso, el deber del secreto profesional subsiste después de que el empleado ha dejado una firma. La razón es que cada uno de los tres motivos anteriores lo justifican (perjuicio a clientes, daño a la empresa, guardar las promesas) valen después de la terminación del empleo tanto como durante su existencia.

Por otra parte, el deber de guardar información confidencial tiene límites. Como se indicó, la información relativa a una tercera persona o entidad a menudo tiene que ser comunicada a otros empleados de la organización y a otros profesionales relacionados, a fin de llevar a cabo la labor que se solicita a esas terceras personas o entidades. Así un consultor podría tener que revelar los asuntos de un cliente a su secretaria al emitir memorandos; a un colega más experimentado al buscar su consejo en torno a la mejor manera para solucionar los problemas del cliente o al informarle del progreso en el trabajo encargado, o a un abogado independiente, que también trabaje para el cliente, a fin de coordinar las acciones para beneficio suyo. Hacerlo así es ético, dado que es posible suponer que el cliente conoce que tal comunicación tendrá lugar y no le pone objeciones.





San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

Los requisitos legales también fijan límites al deber del secreto profesional. Por ejemplo, la ley puede exigir a los bancos que informen a las autoridades fiscales u otras acerca del interés que han pago a ciertas cuentas o de transacciones superiores a cierta cantidad de dólares de forma recurrente. Por lo general, los clientes estarán enterados de tales disposiciones. Por lo tanto, se puede suponer un permiso implícito para revelar la información. Pero si existe la duda de si el cliente lo sabe y el asunto es de importancia, aquél debe ser informado perfectamente acerca de los límites del secreto en una situación determinada.

En conclusión, los gerentes ocupan una posición típicamente fiduciaria. Esto es así porque se les confía activos y poderes de decisión, pero no para que los usen en beneficio personal, sino en el entendimiento de que por medio de ellos beneficiarán los intereses de la organización.

El gerente tiene la responsabilidad de no colocarse en una posición de conflicto de intereses y cuando esto no sea posible, el deber ético del gerente es revelar su interés o abstenerse de tomar parte en las decisiones. El uso de información privilegiada para provecho propio y no guardar el secreto profesional son inmorales porque perjudican a los accionistas, además de que el que lo hace tiene obligaciones fiduciarias con aquellos; y también perjudican a la empresa misma.



BIBLIOGRAFÍA

Contraloría General de la República de Costa Rica (2011). *Código de Conducta de los funcionarios y funcionarias de la Contraloría General de la República*. San José. Oficina de Publicaciones de la Contraloría. (20(2011

Elegido, J. (1998). *Fundamentos de ética en la empresa*. México: IPADE.

Spain crisis (2011). *Cesar Alierta y el caso Tabacalera*. [Fecha de consulta 23 de julio 2016]. Recuperado de <http://spaincrisis.blogspot.com/2011/05/cesar-alierta-y-el-caso-tabacalera.html>

Thompson, A y Gamble, J. (2012). *Administración estratégica (18 ed.)*. México: Programas Educativos S.A.

