



Equilibrio jurídico y empresarial: Una reflexión desde la perspectiva legal sobre la participación en utilidades y programas de compra de acciones en la construcción del gobierno corporativo

Autores

**Lucero Liseth Cruz Chaves
Angie Yesenia Torres Cuellar**

Tutor

Mónica María Cuervo Aparicio

Maestría en Derecho Corporativo

**Facultad de Jurisprudencia
Maestría en Derecho Corporativo
Universidad del Rosario**

**Bogotá D.C - Colombia
2024**

Trabajo de Grado Maestría en Derecho Corporativo

Artículo de Reflexión

Título:

Equilibrio jurídico y empresarial: *Una reflexión desde la perspectiva legal sobre la participación en utilidades y programas de compra de acciones en la construcción del gobierno corporativo.*

Legal and Business Balance: *A Legal Perspective on Profit Sharing and Stock Purchase Programs in Corporate Governance Construction.*

Autores: Lucero Liseth Cruz Chaves y Angie Yesenia Torres Cuellar.

Palabras clave: Compensación, Legalidad, Participación en Utilidades, Programas de Compra de Acciones, Gobierno Corporativo, empresa.

Keywords: Compensation, Legality, Profit Sharing, Stock Purchase Programs, Corporate Governance, Company.

Resumen

Aplicar buenas prácticas de gobierno corporativo es esencial para que las empresas mejoren su desempeño financiero y fomenten un ambiente laboral productivo. Sin embargo, la falta de legislación específica en este ámbito genera incertidumbre sobre las prácticas adoptadas por las empresas. Es crucial desarrollar mecanismos de distribución equitativa y transparente para abordar esta deficiencia. La ausencia de un gobierno corporativo sólido puede conducir a competencia desleal, lo que perjudica la competitividad en los mercados financieros. Por ello, es fundamental que las empresas establezcan estrategias de compensación efectivas para sus empleados, como la participación en utilidades y los programas de compra de acciones, para proteger los intereses de todos los involucrados.

Abstract

Implementing good corporate governance practices is essential for companies to enhance their financial performance and foster a productive work environment. However, the lack of specific legislation in this area creates uncertainty about the practices companies adopt. It is crucial to develop mechanisms for equitable and transparent distribution to address this gap. The absence of solid corporate governance can lead to unfair competition, which undermines competitiveness in financial markets. Therefore, it is essential for companies to establish

effective compensation strategies for their employees, such as profit-sharing and stock purchase programs, to protect the interests of all stakeholders involved.

Introducción

Hoy en día las empresas se encuentran en una búsqueda constante de estrategias innovadoras para fortalecer el compromiso de sus empleados y promover un ambiente laboral más productivo. En este contexto, dos prácticas destacadas han surgido como elementos cruciales tanto en el ámbito motivacional de los trabajadores como en el diseño de un gobierno corporativo sólido: la participación en utilidades y los programas de compra de acciones.

La participación en utilidades no solo representa un estímulo financiero para los empleados, sino que también se presenta como un mecanismo que alinea los intereses de la empresa y sus trabajadores. Desde una perspectiva legal, este beneficio plantea desafíos en términos de distribución equitativa y transparencia, particularmente en el contexto normativo de Colombia. Por lo tanto, es crucial reflexionar minuciosamente sobre cómo se ajusta este incentivo a las regulaciones laborales vigentes analizando si realmente contribuye a un reparto justo de los beneficios.

Por otro lado, los programas de compra de acciones ofrecen a los empleados la oportunidad de convertirse en accionistas de la empresa, alineando así sus intereses con el éxito a largo plazo de la organización. Sin embargo, esta práctica plantea interrogantes en términos de regulación financiera y derechos accionarios. En este sentido, es fundamental analizar cómo se gestionan los posibles conflictos de interés entre los empleados accionistas y la dirección de la empresa, así como el papel de las autoridades regulatorias en este contexto.

De esta manera, al explorar el terreno donde convergen los intereses empresariales, sociales y los derechos de los trabajadores, es importante que se logre comprender de qué manera estas estrategias desafían, fortalecen o impactan los cimientos jurídicos que sustentan el gobierno corporativo.

A partir de lo expuesto, el objetivo de este trabajo es identificar las normativas colombianas que regulan la participación en utilidades y los programas de compra de acciones. Asimismo, se pretende investigar los requisitos y parámetros legales que las empresas deben cumplir en el ámbito laboral y corporativo para implementar estas estrategias. Finalmente, se analizará cómo estas medidas pueden contribuir al fortalecimiento del gobierno corporativo en las empresas.

Problema Jurídico

Según Naverros Bea, el gobierno corporativo es un sistema que establece las estructuras y procesos necesarios para la dirección y control de las empresas. Su principal objetivo es fortalecer a la empresa creando una guía clara para todas las partes involucradas en la toma de decisiones, incluyendo directores, accionistas, socios y otros interesados:

“El gobierno corporativo, conocido también como gobernanza empresarial, se puede definir como el conjunto de estructuras y procesos para llevar a cabo una control y dirección de las empresas. El objetivo principal del gobierno corporativo es reforzar la compañía, creando una guía, un camino único a seguir por todas las partes implicadas en la toma de decisiones, como los directores, los accionistas y socios y otros interesados en que la empresa siga avanzando(Naverros 2022, párr. 2)”.

En Colombia, el término "gobierno corporativo" se refiere a las estructuras y procesos utilizados para dirigir y controlar las empresas. Su principal objetivo es minimizar los conflictos y evitar que los intereses individuales prevalezcan sobre los corporativos, con el fin de asegurar un desarrollo económico y financiero sólido en las empresas. Naverros Bea, destaca que la responsabilidad y la transparencia deben ser principios transversales en la gestión empresarial, reduciendo errores y aumentando la eficiencia:

“Si cada grupo realiza sus tareas de manera responsable, esto conlleva a la reducción de errores, por ende, se consigue una mayor eficiencia en todos y cada uno de los procesos de la compañía. Por lo tanto, la responsabilidad, de la misma manera que la transparencia, debe ser transversal(Naverros 2022, párr. 29)”.

Siendo así, en Colombia se ha avanzado significativamente hacia un entorno corporativo más sólido y transparente. El país ha fortalecido su marco legal y regulatorio con la adopción de normas que refuerzan las prácticas de gobierno corporativo en las empresas:

“Colombia cuenta con un amplio marco legal y regulatorio para el gobierno corporativo, establecido a través de una amplia gama de leyes, decretos que implementan las leyes, circulares que brindan instrucciones más específicas al mercado, autorregulación para ciertos segmentos del mercado y un código voluntario de gobierno corporativo. El gobierno ha actualizado y enmendado con frecuencia el marco, creando algunos desafíos para que los participantes del mercado estén completamente informados de todos los requisitos relevantes(Business Legal 2022, 23)”.

Esto se debe a que el gobierno corporativo implica no solo la adopción de buenas prácticas, sino también la adopción de estrategias eficaces en el ámbito comercial y empresarial. En este contexto, estrategias de compensación tales como la participación en utilidades y los programas de compra de acciones son claves, ya que, además de alinear los intereses de los empleados con los de la empresa, a través de estas compensaciones se fomenta una cultura de colaboración y responsabilidad. En cualquier caso, para que estos beneficios se materialicen, es esencial cumplir con normas de seguridad, transparencia y ética, así como contar con sistemas para evaluar y medir riesgos, minimizando conflictos y mejorando la resolución de problemas.

En este contexto, es pertinente preguntarse: ¿De qué manera la implementación de compensaciones laborales, como la participación en utilidades y los programas de compra de acciones, contribuye al fortalecimiento del gobierno corporativo en la empresa?

Justificación

La implementación de compensaciones laborales, como la participación en utilidades y los programas de compra de acciones, puede jugar un papel crucial en el fortalecimiento del gobierno corporativo de una empresa. Estas estrategias no solo fomentan un mayor compromiso y alineación de intereses entre los empleados y la dirección, sino que también tienen el potencial de transformar la cultura corporativa hacia una mayor transparencia, responsabilidad y sostenibilidad.

Desde una perspectiva legal, la participación en utilidades es más que un simple incentivo económico; es un mecanismo que puede asegurar un reparto más equitativo de los beneficios generados por la empresa, alineando los intereses de los trabajadores con los objetivos corporativos. En un entorno donde la legislación colombiana busca promover prácticas justas y transparentes, es vital analizar cómo este tipo de compensación se encuentra integrado dentro de las normativas vigentes, y si su implementación refuerza los principios de equidad y transparencia en la gestión empresarial.

Por su parte, los programas de compra de acciones ofrecen una oportunidad única para que los empleados se conviertan en accionistas, lo que podría fortalecer su sentido de pertenencia y responsabilidad hacia el éxito a largo plazo de la empresa. Sin embargo, la introducción de estos programas plantea desafíos en términos de regulación financiera y gobernanza, especialmente en cuanto a la prevención de conflictos de interés entre empleados accionistas y la alta dirección. Analizar cómo estas dinámicas pueden ser gestionadas bajo la supervisión de las autoridades regulatorias es esencial para asegurar que estos programas contribuyan positivamente al gobierno corporativo.

Conforme a lo expuesto, con el presente artículo se busca identificar las leyes colombianas que regulan la participación en utilidades y los programas de compra de acciones, con el fin de entender su impacto y los requisitos que las empresas deben cumplir para su correcta implementación. Se busca, además, analizar si su adecuada adopción podría fortalecer el gobierno corporativo, promoviendo un entorno empresarial más justo, equitativo y eficiente en Colombia.

Objetivo General

Realizar una reflexión sobre como la implementación de estrategias de compensación laboral, como la participación en utilidades y los programas de compra de acciones, contribuye al fortalecimiento del gobierno corporativo de la empresa.

Objetivos Específicos

1. Conocer que son las figuras de la participación en utilidades y los programas de compra de acciones.
2. Identificar la normatividad colombiana que regula la participación en utilidades y los programas de compra de acciones.
3. Establecer como se integra la implementación de estrategias como la participación en utilidades y los programas de compra de acciones con el gobierno corporativo de las empresas.
4. Analizar si la implementación de estrategias como la participación en utilidades y los programas de compra de acciones pueden lograr contribuir con el fortalecimiento del gobierno corporativo en las empresas.

1. Dos enfoques: la participación en utilidades y la compraventa de acciones

Dentro de los principios de gobierno corporativo, la guía de buenas prácticas establece que, al estructurarse de manera estratégica, se puede lograr un rendimiento empresarial sostenible que esté alineado con los intereses tanto de la dirección como de los accionistas (TN Editorial 2023) .

Esto delimita dos enfoques, el primero es la participación en utilidades y el segundo es la compra y venta de acciones.

“Las empresas deben promover políticas que incentiven prácticas sostenibles y éticas a todos los niveles, desde la cadena de suministro hasta las operaciones internas y las relaciones con clientes. Esto implica también establecer mecanismos de rendición de cuentas y reportes que permitan monitorear y comunicar el

desempeño en áreas como responsabilidad social, ambiental y gobernanza (TN Editorial 2023, párr. 5)”.

En el contexto del gobierno corporativo en Colombia, la participación en utilidades ha tenido un impacto significativo en la manera en que las empresas gestionan sus relaciones con empleados, accionistas y otras partes interesadas. Este componente surge como una necesidad crucial para hacer de la empresa un negocio más sostenible, tanto en términos de talento humano como en sostenibilidad general. Ofrece no solo un incentivo financiero para los empleados, sino también un mecanismo para alinear los intereses de la empresa con los de sus trabajadores.

“Con el fin de garantizar efectivamente el derecho de todos los accionistas a recibir dividendos de acuerdo con la Ley, el estado declara que los dividendos se pagarán con cargo a las utilidades líquidas y establece un procedimiento para su cálculo que considera las utilidades del balance menos las pérdidas de años, reservas legales y provisiones fiscales (Business Legal 2022, 73)”.

“El papel del CONPES es decidir los montos de utilidades que serán distribuidas o retenidas por ciertas empresas estatales en relación con las necesidades financieras del estado para un año determinado (Business Legal 2022, 51)”.

Para que la participación en utilidades sea efectiva, es fundamental contar con una serie de elementos que generen un impacto positivo en el desarrollo financiero y laboral de la empresa. En primer lugar, es necesario determinar el porcentaje de distribución de utilidades y realizar un análisis exhaustivo, ya que esto puede contribuir a la equidad dentro de la empresa, permitiendo que todos los empleados se beneficien del éxito financiero, no solo los altos directivos o accionistas. Además, es crucial considerar cómo manejar este beneficio en casos de pérdida; en tales situaciones, se deben analizar y tomar las medidas necesarias para proteger a la empresa, a los empleados y a las operaciones comerciales. Esto puede implicar reevaluar la estructura de gobierno de la empresa y buscar una estrategia que permita mantener un panorama positivo basado en los objetivos empresariales.

Por otro lado, estrategias de compensación como la compra y venta de acciones no solo ajusta el capital social de la empresa, sino que también ofrece a los accionistas, actuales y nuevos, la oportunidad de aumentar o reducir su número de acciones. Este proceso debe llevarse a cabo con principios de información clara y transparente para evitar conflictos financieros. En cuanto a la compensación de empleados, estas transacciones pueden alinear los intereses del personal con los de la empresa, incentivando así un mayor compromiso con los objetivos corporativos.

Un ejemplo de esto es, ISAGEN, empresa que, con su proceso de privatización, en enero de 2016, vendió 57.6 por ciento de las acciones restantes de la compañía a un solo accionista, BRE Colombia Investments, por USD 1,93 mil millones. Una pequeña proporción de las acciones (menos del 0.1%) fueron vendidas en una primera etapa del proceso, en 2014, a empleados, sindicatos y fondos de pensiones para cumplir con los requisitos legales de que estos grupos reciban la primera oportunidad de comprar acciones de la empresa según lo exige la Ley 226 de 1995 como un incentivo de compensación laboral. (Business Legal 2021).

Este tipo de estructuras de compensación motiva a los empleados al alinear los intereses de ambos, empresa y trabajadores, generando beneficios mutuos. Esta alineación inevitablemente incrementa la productividad y el compromiso con los objetivos de la empresa, al tiempo que reduce la rotación de personal. A su vez, esto fomenta la confianza entre inversionistas, accionistas, clientes y otras partes interesadas.

En la implementación del gobierno corporativo dentro de las empresas, no solo se busca cumplir con requisitos legales o mejorar la posición en el mercado, sino también fortalecer los intereses de los trabajadores. Al hacerlos partícipes del crecimiento económico y de los rendimientos de la empresa, se vinculan corporativamente sus derechos e intereses con el éxito de la empresa. Así, sus logros y mejoras financieras están estrechamente relacionados con el éxito global de la organización.

“El artículo 60 de la Constitución establece que, cuando el Estado vende su participación en una empresa, debe tomar medidas para diversificar la propiedad y deben ofrecerse acciones a los trabajadores y “organizaciones solidarias” en condiciones preferenciales. Los elegibles para estas condiciones especiales son: i) trabajadores activos y jubilados de la empresa que se privatiza, y de las entidades en las que tiene una participación mayoritaria; ii) ex trabajadores de la empresa en proceso de privatización y de las entidades en las que tiene una participación mayoritaria, siempre que no hayan sido despedidos con justa causa; iii) asociaciones de empleados y ex empleados de la empresa en proceso de privatización; iv) sindicatos de trabajadores; v) federaciones y confederaciones de sindicatos de trabajadores; vi) fondos de empleados; vii) fondos mutuos de inversión; viii) desempleo y fondos de pensiones; y ix) cooperativas (Business Legal 2022, 53)”

1.1 Concepto de participación en utilidades

Las participaciones y dividendos son las utilidades que reciben los socios, asociados, copartícipes o comuneros en sociedades limitadas o asimiladas, así como los accionistas en sociedades anónimas o asimiladas, en función de sus aportes o acciones, salvo que el contrato disponga válidamente lo contrario. La participación en utilidades no solo actúa como un

incentivo financiero para los empleados, sino que también sirve como un mecanismo para alinear los intereses de la empresa con los de sus trabajadores.

“Las políticas de remuneración deben incluir disposiciones que permitan la recuperación de bonificaciones ante conductas inapropiadas, asegurando así que los ejecutivos rindan cuentas por sus acciones y decisiones. Este enfoque no solo promueve una cultura corporativa ética, sino que también es crucial para atraer y mantener líderes calificados que puedan llevar a la empresa hacia el éxito a largo plazo (TN Editorial 2023, párr. 9)”.

Desde la perspectiva legal, este beneficio plantea desafíos en términos de distribución equitativa y transparencia. ¿Cómo se ajusta este incentivo a las regulaciones laborales en Colombia? ¿Contribuye realmente a un reparto justo de los beneficios? Estas son preguntas cruciales que merecen una minuciosa reflexión desde el punto de vista jurídico.

1.1.1 Análisis jurídico

El concepto de gobierno corporativo ha evolucionado significativamente, extendiéndose más allá de la simple distribución de beneficios financieros. Hoy en día, se enfoca en integrar los intereses de todos los participantes en la estructura organizacional de la empresa. En este contexto, la participación en utilidades se ha convertido en un componente clave, ya que permite a los empleados compartir los éxitos económicos de la empresa, lo que refuerza su compromiso y fomenta una mayor productividad.

En el pasado, el enfoque del bienestar empresarial se limitaba a repartir utilidades entre accionistas y empleados, complementado por beneficios indirectos como la calidad de los productos, los impuestos y los pagos a los acreedores. Sin embargo, la participación en utilidades ha evolucionado para desempeñar un papel más activo. Actualmente, se busca que los empleados no solo se beneficien de los resultados financieros, sino que también participen en la gestión y toma de decisiones, promoviendo una cultura de cooperación y responsabilidad compartida.

“Con base en las definiciones revisadas se concluye que el propósito último del buen gobierno de la empresa es agregar valor a la misma, y velar porque quienes contribuyen directa o indirectamente en su generación puedan participar del aumento de valor. Por ello, en las buenas prácticas se establecen condiciones para proteger y retribuir equitativamente a los accionistas por los capitales aportados; para retribuir a los trabajadores por su trabajo y aporte intelectual; para ofrecer a los clientes productos y servicios de mayor calidad y mejores precios; para remunerar adecuadamente a los proveedores por la entrega de productos o la

prestación de servicios y ofrecerles garantías o la confianza que le serán pagados oportunamente; para ofrecer a los acreedores que le serán restituidos los recursos que han prestado a la empresa y que serán bien compensados por ellos; también comprende la responsabilidad hacia la sociedad en general, incluyendo así el cumplimiento de las obligaciones tributarias (Garzón Castrillon 2021, 156)”.

Este incentivo se basa en pilares como la productividad y la competitividad y además, busca que las empresas tengan un acceso más amplio a recursos financieros a un costo menor, lo que se traduce en tasas de crecimiento más altas y la generación de empleo. La transparencia en los procedimientos internos y la divulgación de información son fundamentales para lograr estos objetivos (Rodríguez Echavarría y Niño Palancio 2014).

Por otra parte, la participación de los trabajadores en los resultados, además de ser un justo reconocimiento a su contribución al éxito de la empresa, puede interpretarse como un mecanismo de alineación de intereses entre propietarios y empleados, mitigando los denominados problemas de agencia (Torres Grimaldo y Cano Morales 2019). Este alineamiento es crucial para la transparencia y confianza en la operación de las empresas, propiciando un sector corporativo competitivo y atrayendo capital (Grimaldo et al., 2019).

La gestión del gobierno corporativo es una práctica que ayuda a las organizaciones a reducir los conflictos de interés y mejorar la toma de decisiones. Se basa en la aplicación de reglas de conducta empresarial y en la adecuada distribución de utilidades. Además, se enfoca en la minimización de riesgos mediante la evaluación de la productividad por empleado y la eficiencia en el uso de recursos. Esto incluye la optimización de tiempos y ciclos para mejorar tanto la eficiencia como la calidad del producto o servicio. Todo esto permite analizar de manera más efectiva la gestión y rentabilidad de las decisiones tomadas.

En América Latina, un aspecto crucial del gobierno corporativo es la toma de decisiones relacionadas con la participación en utilidades. En la mayoría de los países, este tema debe ser abordado a través de la asamblea general de socios o accionistas o el máximo órgano que tenga constituido la empresa. Esto permite discutir y garantizar el derecho constitucional e irrenunciable de los trabajadores a participar en las utilidades.

En México, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es la entidad responsable de determinar el porcentaje de utilidades que recibirán los empleados.

Por otro lado, en Brasil, desde 1994, la participación en utilidades se incorporó como una disposición constitucional. Esta legislación brinda a las partes la opción de elegir entre un sistema de participación en resultados o en utilidades. Artículo 7, Constitución de Brasil:

“Además de otros derechos designados para mejorar la condición social, los siguientes derechos se enfocan en los trabajadores urbanos y rurales:

(...)

XI - participación en ganancias, o resultados, independientes de remuneración, y excepcionalmente, participación en la gestión de la empresa, como provisto por ley;

... (Chile 2021, art. 7)”.

Bajo esta premisa legal, el sistema brasileño ha demostrado flexibilidad en los mecanismos de participación en utilidades o resultados, evidenciada en los siguientes aspectos:

“

- *Aunque es posible regular la participación en las ganancias (por lo general, fijando porcentajes) en el sistema brasileño, la participación en los resultados no puede ser reglamentada por la autoridad central, ya que se encuentra eminentemente en el dominio de la empresa (aunque en algunos casos las partes han llegado a acuerdos colectivos por ramas o sectores).*
- *No se establecen formas de distribución entre los trabajadores, precisamente para dar mayor libertad en el caso de que una empresa elija la participación en los resultados.*
- *Puede ser caracterizado como de aplicación universal, puesto que sólo exceptúa expresamente a las instituciones sin fines de lucro.*
- *Coloca en primer plano la necesidad de negociación entre las partes, en tanto que los otros sistemas establecen una forma de cálculo y aplicación muy clara, que no requiere de mayores discusiones (Droguett 2021, 6)”.*

Estos preceptos aplicados al gobierno corporativo implican que los programas de participación en utilidades deben involucrar directamente a los trabajadores, sindicatos y al departamento de recursos humanos. Esto asegura que las relaciones laborales estén alineadas con las políticas públicas, tal como señalan Fabio Arcos y Yaedy Céron:

“La deuda de largo plazo disminuye con la capacidad del administrador, la participación accionaria interna y el riesgo de largo plazo de la empresa, pero aumenta con su nivel de riesgo de corto plazo, en tanto que la deuda de corto plazo disminuye con la capacidad del gerente, aumenta con su participación en el capital y disminuye con el riesgo de corto plazo. De manera complementaria, Bae, Kang y Wang (2010) investigaron la relación entre un índice corporativo de tratamiento a los empleados y la estructura de capital de la firma. La muestra estuvo integrada por empresas que cotizan en bolsa en Estados Unidos entre 1991 y 2007, cubiertas por la base de datos Sócrates KLD. Encontraron que las compañías que tratan a sus

empleados de manera justa mantienen bajos índices de apalancamiento. Este resultado fue robusto ante una variedad de especificaciones de modelos y problemas de endogeneidad (Arcos Rodríguez y Cerón Ruiz 2020, 9)”.

Por lo que, existen diferentes estudios que apoyan la teoría de que la participación de las utilidades o ganancias de la empresa con los trabajadores mejora la eficiencia de estos y directamente genera mayor ganancia para la empresa, tal como lo indican Michel Magnan y Sylvie St-Onge:

“On the one hand, early comparative studies provide evidence that firms with a PSP exhibit higher earnings levels than firms without a PSP (Bell and Hanson, 1987; Howard, 1979; Howard and Deitz, 1969; Jehring and Metzger, 1960; Metzger, 1978; Metzger and Colletti, 1971). On the other hand, there is extensive evidence that PSPs are associated with enhanced firm productivity, either measured as a firm’s value-added or as sales per employee: in other words, one dollar of labour resources in a firm with a PSP raises productivity by more than one dollar of labour resources in a firm without a PSP (Magnan y St-Onge 2005, 763)”.

Un gran ejemplo de que la aplicación de esta práctica tiene efectos positivos es la Aerolínea Estadounidense Southwest Airlines, la cual es una de las más importantes aerolíneas de bajo costo estadounidense y a su vez, la más grande del mundo; esta aerolínea ha adoptado un enfoque estratégico orientado a fidelizar y darle valor al empleado, se ha caracterizado por su programa de participación en utilidades con sus empleados, lo que ha remarcado su cultura organizacional y ha alcanzado el éxito en la industria de la aviación; el buen desempeño de los empleados, genera directamente una fuente de rentabilidad, retroalimentando la riqueza intelectual de la compañía, quien se ha convertido en un modelo de negocio para muchas otras empresas.

Para la empresa sus colaboradores juegan un papel fundamental. Por lo que han declarado:

“Nos comprometemos a proporcionar a nuestros Empleados un ambiente de trabajo estable con igualdad de oportunidades para el aprendizaje y crecimiento personal. Incentivamos la creatividad e innovación para mejorar la efectividad de Southwest Airlines. Fundamentalmente, los Empleados recibirán dentro de la organización el mismo interés, respeto y consideración que ellos deben brindar externamente a cada Cliente de Southwest (MarketLine 2023, 4)”.

La participación en utilidades genera beneficios positivos en cuanto al refuerzo de los vínculos accionarios, este enfoque participativo puede resultar en una mayor competitividad y sostenibilidad de las empresas en el largo plazo, contribuyendo así al fortalecimiento del sistema económico del país (Torres Grimaldo y Cano Morales 2019).

“Mertzanis, Basuony y Mohamed (2019) examinaron el impacto de las instituciones sociales, el gobierno corporativo específico de la empresa y las características de propiedad en el desempeño de la compañía en los países del Medio Oriente y el Norte de África (región MENA). En el análisis utilizaron un conjunto único de datos financieros y de gobierno de 225 empresas que cotizan en las bolsas de valores de 11 países de la región MENA para el período 2007-2017 y aplicaron modelos de regresión para probar las hipótesis de investigación. Este estudio sugiere que la relación entre el gobierno corporativo y el desempeño de la firma depende de la medición utilizada para el desempeño empresarial. Lo anterior implica que algunas características específicas de la empresa, como el tamaño de la junta directiva y la propiedad interna e institucional y los niveles de apalancamiento y liquidez son indicadores sólidos del desempeño de la firma a través de varios modelos de análisis. Sin embargo, si se considera el impacto en la contabilidad y otras medidas de desempeño basadas en el mercado, los resultados difieren de manera sustancial (Arcos Rodríguez y Cerón Ruiz 2020, 7)”.

De esta manera, la participación directa de los trabajadores en las utilidades de la empresa tiene un impacto positivo, promoviendo no solo el crecimiento económico, sino también el desarrollo social. Es fundamental que los programas de participación en utilidades integren aspectos clave como la composición estratégica de las juntas directivas, los esquemas de sucesión y la capacitación de nuevos miembros. Además, las empresas deben realizar evaluaciones de desempeño para mejorar el gobierno corporativo y aumentar su valor.

En Colombia, la adopción del gobierno corporativo por parte de las PYMES representa una mejora significativa. La capacitación y asistencia proporcionada por Confecámaras y la Bolsa de Valores de Colombia contribuyen a fortalecer estas prácticas y a promover un mejor gobierno corporativo.

1.1.2 ¿Cómo se ajusta este incentivo a las regulaciones laborales en Colombia? ¿Contribuye realmente a un reparto justo de los beneficios?

La implementación de sistemas de participación en las utilidades ha sido un tema recurrente en el ámbito del gobierno corporativo, no solo como un mecanismo para promover la equidad en la distribución de los ingresos, sino también como una estrategia para alinear los intereses de los trabajadores con los objetivos financieros y de sostenibilidad de las empresas. En Colombia, entidades como la Cámara de Comercio de Bogotá, Confecámaras y la Superintendencia de Sociedades recomiendan diseñar mecanismos de remuneración para ejecutivos clave, viendo en ello una estrategia de retención del talento humano necesario para el crecimiento y perdurabilidad de la empresa (Tabra Ochoa y Aguilar Quiñónez 2022).

“(…) el propósito último del buen gobierno de la empresa es agregar valor a la misma, y velar porque quienes contribuyen directa o indirectamente en su generación puedan participar del aumento de valor. Por ello, en las buenas prácticas se establecen condiciones para proteger y retribuir equitativamente a los accionistas por los capitales aportados; para retribuir a los trabajadores por su trabajo y aporte intelectual; para ofrecer a los clientes productos y servicios de mayor calidad y mejores precios; para remunerar adecuadamente a los proveedores por la entrega de productos o la prestación de servicios y ofrecerles garantías o la confianza que le serán pagados oportunamente; para ofrecer a los acreedores que le serán restituidos los recursos que han prestado a la empresa y que serán bien compensados por ellos; también comprende la responsabilidad hacia la sociedad en general, incluyendo así el cumplimiento de las obligaciones tributarias.(Garzón Castrillon 2021, 156)”

La relación entre la participación en utilidades y el gobierno corporativo ha tenido altibajos a lo largo del tiempo. Sin embargo, la incorporación de mejores prácticas empresariales y la regulación por parte del gobierno ha brindado mayor claridad en los roles de propiedad, dirección y gerencia dentro de las empresas. Un aspecto destacado es que las empresas incluso han llegado a la inclusión de trabajadores y representantes sindicales en los órganos de dirección, como la junta directiva. Esta participación asegura que los empleados tengan voz en las decisiones estratégicas y en la gestión de la empresa.

Salvatierra destaca la importancia de la discrecionalidad en la participación de utilidades y señala que es fundamental establecer estrategias claras para que el gobierno corporativo se ajuste de manera óptima a estas prácticas:

“(…) la importancia de adoptar medidas claras respecto a dichos temas posee mayor relevancia en sociedades que participan en el mercado de valores, puesto que dichas sociedades tienen estructuras societarias con mayor complejidad. En efecto, en sociedades donde el accionariado se encuentra difundido en un gran número de personas, pero con un accionista controlador, cobra mayor relevancia para los accionistas distintos al controlador la forma en que se relaciona la administración de la sociedad con los accionistas. Esto a fin de evitar prácticas de la administración que no resguarden los intereses de dichos accionistas minoritarios. Ese ámbito de discreción que otorga el derecho societario a los órganos de gobierno para la gestión de las relaciones internas de la sociedad es el gobierno corporativo (Salvatierra 2022, 151)”

En el contexto colombiano, donde se promueve la adecuada práctica de gobierno corporativo, los sistemas de participación en las utilidades deben ser cuidadosamente diseñados para que, más allá de cumplir con las normativas laborales, contribuyan

efectivamente a un reparto justo de los beneficios y al fortalecimiento del compromiso y la identificación del trabajador con la empresa. Esto implica no solo seguir recomendaciones y regulaciones, sino también evaluar y ajustar continuamente estos sistemas para asegurarse de que estén cumpliendo con sus objetivos de manera efectiva, sin perder de vista el impacto que pueden tener en la motivación de los empleados y en la sostenibilidad del negocio (*Tabra Ochoa y Aguilar Quiñónez 2022*).

Así las cosas, la implementación de estrategias de compensación laboral como la participación en utilidades se ajusta a las regulaciones laborales en Colombia al alinearse con las recomendaciones de entidades como la Cámara de Comercio de Bogotá, Confecámaras y la Superintendencia de Sociedades. Estas entidades sugieren diseñar mecanismos de remuneración que consideren la participación en utilidades como una estrategia para retener talento humano y fomentar el crecimiento empresarial. Además, el gobierno corporativo en Colombia promueve prácticas de transparencia y equidad, buscando no solo cumplir con las normativas laborales, sino también asegurar que estos mecanismos de participación se ajusten a las expectativas regulatorias y a los objetivos de sostenibilidad de la empresa. Con todo, la participación en utilidades debe ser diseñada cuidadosamente para cumplir con las regulaciones del gobierno corporativo y contribuir al desarrollo equilibrado de la empresa y sus empleados.

De igual forma, la participación en utilidades puede contribuir a un reparto justo de los beneficios si se implementa correctamente. Según lo que hemos visto hasta ahora, el propósito del buen gobierno corporativo es agregar valor a la empresa y asegurar que quienes contribuyen a este valor puedan participar en el aumento de beneficios. Esto incluye una retribución equitativa para los accionistas, trabajadores, clientes, proveedores, y acreedores. Luego, la correcta aplicación de la participación en utilidades debe garantizar que los trabajadores reciban una compensación adecuada por su aportación, lo que a su vez fortalece su compromiso con la empresa. No obstante, para que realmente se logre un reparto justo, es crucial que los sistemas de participación en utilidades se diseñen y ajusten de manera continua para cumplir con las normas y asegurar que contribuyan efectivamente a la equidad en la distribución de beneficios, reflejando las recomendaciones y regulaciones pertinentes.

1.1.3 ¿Cuál es el proceso de una empresa para aprobar el proyecto de participación en utilidades?

En el marco del gobierno corporativo, la correcta distribución de utilidades es un aspecto crucial que asegura la equidad y transparencia en la gestión financiera de una empresa. Para garantizar que este proceso se realice de acuerdo con las normativas legales y las mejores prácticas, es fundamental seguir procedimientos específicos en su elaboración y

presentación. A continuación, se detallan los aspectos clave relacionados con la elaboración, presentación y aprobación del proyecto de distribución de utilidades.

El proyecto de distribución de utilidades debe ser elaborado por los administradores de la empresa, conforme al artículo 46 de la Ley 222 de 1995. Además, el representante legal y los miembros de la junta directiva también tienen la responsabilidad de participar en la elaboración de este proyecto, según el artículo 446, numeral 2 del Código de Comercio (*“Ley 222 de 1995 - Gestor Normativo”, s/f, art. 46*).

Una vez elaborado, el proyecto debe ser presentado a la asamblea general de accionistas o a la junta de socios. Esta obligación está establecida en los artículos 187 y 420 del Código de Comercio. La presentación ante estos órganos es esencial para que los accionistas o socios puedan revisar y discutir el proyecto (*“Decreto 410 de 1971 - Gestor Normativo”, s/f, art. 466*).

El proyecto de distribución de utilidades debe ponerse a disposición de los accionistas o socios durante el período destinado para el ejercicio del derecho de inspección, según el artículo 446, numeral 2 del Código de Comercio. Además, debe someterse a la aprobación en la reunión ordinaria de la asamblea general o de la junta de socios, tal como lo indican los artículos 181, 187, 420 y 422 del Código de Comercio.

Este proceso asegura que la distribución de utilidades se realice de manera transparente y conforme a las normativas legales vigentes, permitiendo la participación y supervisión adecuada por parte de los accionistas o socios de la empresa.

1.2 Los programas de compra de acciones

En el proceso de establecimiento y desarrollo de una empresa, los emprendedores deben considerar diversas estrategias de financiación para asegurar el capital necesario en cada fase de crecimiento. Una vez que la empresa alcanza un nivel de estabilidad, es crucial implementar mecanismos que mantengan a los empleados motivados y comprometidos con el éxito de la organización. Entre estos mecanismos, los programas de compra de acciones se presentan como una herramienta eficaz para fomentar la lealtad y la implicación a largo plazo de los empleados.

Esto significa que los programas de compra de acciones son estrategias implementadas por las empresas para permitir que los empleados se conviertan en accionistas. De esta manera, se alinean los intereses de los empleados con los de la empresa, fomentando una mayor cohesión y colaboración entre ambos grupos.

De acuerdo con el artículo 108-4 del Estatuto Tributario (*“Decreto Ley 624 de 1989 - Gestor Normativo”, s/f, arts. 108-4*), los pagos basados en acciones o cuotas de participación social permiten al trabajador obtener el derecho de ejercer una opción de compra de acciones o cuotas de participación social en la empresa que lo emplea, en una empresa vinculada, o

recibir acciones o cuotas de interés social como parte de su remuneración. Este tipo de programas ha ganado relevancia como una estrategia para alinear los intereses de los empleados con el éxito a largo plazo de la empresa.

No obstante, la implementación de estos programas plantea desafíos significativos en términos de regulación financiera y derechos accionarios. La cuestión central es cómo gestionar los posibles conflictos de interés que pueden surgir entre los empleados accionistas y la dirección de la empresa. Además, es fundamental entender el papel de las autoridades regulatorias en este contexto, dado que la implementación de programas de compra de acciones puede redefinir la relación entre empleados y empleadores y plantea la necesidad de marcos legales más específicos para regular estas dinámicas.

En este contexto, el Decreto 811 de 2020 introduce medidas relacionadas con la inversión y enajenación de la participación accionaria del Estado en empresas colombianas. Su objetivo es mantener el empleo y proporcionar financiación para estabilizar la situación económica de estas empresas. A través del Fondo de Mitigación de Emergencias (FOME), el Ministerio de Hacienda y Crédito Público puede adquirir, en nombre de la Nación, acciones o participaciones en empresas privadas o mixtas que desarrollen actividades de interés nacional (*“Decreto 811 de 2021 - Gestor Normativo”, s/f*). Los requisitos para esta intervención incluyen prestar un servicio de interés nacional y encontrarse en una situación económica inestable, aunque este último no está explícitamente detallado en la normativa, pero se deduce del contexto del decreto.

De manera que, los programas de compra de acciones no solo ofrecen a los empleados la oportunidad de convertirse en accionistas, sino que también presentan un panorama complejo que requiere una regulación cuidadosa. La gestión de los conflictos de interés y la regulación adecuada son esenciales para garantizar que estos programas beneficien a todas las partes involucradas y apoyen el éxito a largo plazo de la empresa.

1.2.1 Ejemplo de un programa de compra de acciones: Stock Options

Las opciones de compra de acciones, o stock options, representan un tipo de incentivo que ofrece a los empleados la oportunidad de adquirir un número determinado de acciones dentro de la empresa a un precio preestablecido, que se mantiene constante durante un periodo específico, generalmente de 3 a 5 años (*García 2020*).

1.2.1.1 Aspectos claves de las Stock Options

Para implementar un plan de opciones de compra de acciones (stock options), es fundamental definir los siguientes elementos:

“(…) número de opciones sobre acciones que se conceden, número de acciones que se puede adquirir, precio predeterminado al que se tiene derecho a comprar dichas

acciones (conocido como precio de ejercicio o ‘strike price’) y plazo para ejercitar la opción(BBVA, s/f, párr. 2)”.

1.2.1.2 Adecuación para diferentes tipos de empleados

La decisión de ofrecer opciones de compra de acciones a todos los empleados debe ser evaluada cuidadosamente. Estas opciones son especialmente adecuadas para cargos directivos o estratégicos, dado que estos empleados tienen un impacto significativo en la dirección y estabilidad de la empresa. Ofrecer stock options a estos cargos puede ser un incentivo valioso para retener talento clave y reducir la rotación en posiciones cruciales dentro de la empresa.

La compensación a través de ‘stock options’ tiene como objetivo alinear los intereses de los empleados con los de los accionistas. Este tipo de compensación suele incluirse en planes de remuneración al empleado a medio y largo plazo, y puede otorgarse de manera puntual o recurrente en varios ejercicios (*BBVA, s/f*).

1.2.1.3 Consideraciones legales en Colombia

Desde una perspectiva laboral, las stock options pueden generar preguntas sobre su clasificación como parte de la remuneración. Dependiendo de su consideración, estas opciones podrían influir en el cálculo de las prestaciones sociales y en la liquidación final del empleado.

En el ámbito tributario, se ha avanzado significativamente en la última década, tanto en el Estatuto Tributario como en los conceptos de la DIAN. Es útil distinguir dos momentos clave para facilitar el análisis: i) El acuerdo de la opción, donde existe una expectativa de derecho, pero no se genera ni un ingreso para la sociedad ni un gasto para el trabajador; ii) El ejercicio de la opción, momento en el cual el trabajador debe reconocer el pasivo o gasto, y la sociedad el ingreso correspondiente a la diferencia entre el valor a deducir y el valor pagado por el empleado. También es importante considerar si la relación laboral sigue vigente al momento de ejercer la opción y si la sociedad cotiza o no en bolsa (*Legales 2022*).

A nivel corporativo, es recomendable establecer y publicar lineamientos claros sobre el otorgamiento, ejercicio y terminación de las stock options. Estos lineamientos deben ser revisados a la luz de los principios de transparencia, equidad y rendición de cuentas, que son fundamentales en un buen sistema de gobierno corporativo. Además, es esencial verificar que la oferta de stock options no genere conflictos de interés, conforme a la normativa vigente en Colombia, en particular la Ley 222 de 1995 (*Legales 2022*).

1.2.1.4 Registro y documentación

Es fundamental que los acuerdos de opciones de compra de acciones se registren adecuadamente en los libros de accionistas y en el acta correspondiente si se emiten nuevas acciones. Al momento de ejercer las opciones, la composición accionaria debe actualizarse para reflejar el número de acciones otorgadas al empleado (*Garcia 2020*).

1.2.2 Análisis jurídico

En el ámbito del gobierno corporativo, los programas de compra de acciones juegan un papel crucial en la construcción de estructuras sólidas y transparentes que fomentan la confianza de los inversionistas y otros grupos de interés. A través del análisis jurídico, se destaca la relevancia de tales programas como herramientas que pueden promover prácticas responsables y éticas en la gestión empresarial.

La implementación de prácticas de gobierno corporativo es fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento económico de las empresas, así como para la protección de los intereses de los accionistas y demás partes interesadas (*Castro Barriga y Villavicencio Benites 2021*). Estas prácticas se diseñan para establecer principios, reglas y procedimientos que regulen de manera adecuada el desempeño de las funciones públicas y privadas (*Aguirre Orozco, Gallegos Parra, y Levet Gorozpe 2022*).

En este contexto, los programas de recompra de acciones pueden influir positivamente en la estructura de propiedad y en la redistribución de los derechos de propiedad residual, lo que a su vez puede concentrar la toma de decisiones en sujetos específicos, permitiendo una gestión más enfocada y potencialmente eficaz (*Haro-Sarango 2021*).

El gobierno corporativo abarca no solo las políticas de gestión, sino también la inclusión de códigos de ética y canales de denuncias, que son vitales para mantener un ambiente corporativo íntegro (*Vaudo 2022*). La transparencia y la rendición de cuentas son pilares de un buen gobierno y, en este sentido, los programas de compra de acciones deben ser comunicados y ejecutados de forma clara y abierta, evitando cualquier práctica que pueda ser percibida como manipulativa o contraria a los intereses de los accionistas (*Carrasco y Ochoa 2022*).

La estructura y funcionamiento de los programas de recompra de acciones deben ajustarse a las normativas aplicables bajo el soft law para un adecuado funcionamiento Salvatierra, señala:

“En dicho reporte, los emisores informan su nivel de adopción de los principios establecidos en el Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas. Asimismo, se adopta el criterio de cumplir o explicar, que otorga a las sociedades estas dos opciones: Cumplir: en caso la sociedad informe en el reporte

que cumple totalmente con determinado principio del código, debe tener la documentación o evidencia que sustenta dicha respuesta. Explicar: en caso que la sociedad informe que no cumple con determinado principio, debe explicar las razones por las que no adopta dicho principio. Asimismo, la sociedad también debe explicar en el caso que considera que ha adoptado de manera parcial el principio (Salvatierra 2022, 154)”.

En el contexto de las empresas que participan en el mercado de valores, la adopción de prácticas de gobierno es aún más relevante debido a la complejidad de sus estructuras societarias y la necesidad de proteger a los accionistas (Salvatierra 2022). La confianza generada por la adopción de dichas prácticas puede incrementar el valor de mercado de la empresa y facilitar su acceso a financiamiento (Salvatierra 2022).

Es importante destacar que la buena gestión de los programas de compra de acciones contribuye al fortalecimiento de la imagen y reputación corporativas (Vaudo 2022) . En un entorno empresarial cada vez más globalizado y competitivo, las empresas deben esforzarse por adoptar y comunicar efectivamente sus políticas de gobierno corporativo, incluyendo la gestión de sus programas de recompra de acciones, para mantener la confianza y el apoyo de sus grupos de interés (Salvatierra 2022).

En conclusión, los programas de compra de acciones, cuando están bien estructurados y ejecutados dentro de un marco de gobierno corporativo sólido, son esenciales para una gestión empresarial ética y responsable. Su correcta implementación puede tener un impacto significativo en el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones.

1.2.3 ¿Cómo se gestionan los posibles conflictos de interés entre los empleados accionistas y la dirección de la empresa?

En el contexto del gobierno corporativo, la gestión de posibles conflictos de interés entre empleados accionistas y la dirección de la empresa constituye un reto significativo. La presencia de empleados que son también accionistas puede crear situaciones donde sus intereses personales como empleados pueden divergir o incluso entrar en conflicto con los intereses de la empresa o con los de los accionistas en general (Polo Jiménez, García Ortiz, y Guerrero 2023).

De manera que, para mitigar y controlar los conflictos de interés se establecen sistemas como lo define Haro-Sarango:

“Sistema de incentivos: Proceso que busca evaluar determinadas acciones que generan valor económico agregado a una entidad, en base a lo mencionado, el Gobierno corporativo implica cambio en dicho sistema y en el esfuerzo generado, por ende, limita el esfuerzo al aparatar tareas que compliquen no cumplir con los

objetivos, es decir, son mecanismos de control que permiten medir los beneficios producidos (Haro-Sarango 2021, 113)”.

Es fundamental que las empresas adopten prácticas que promuevan la inclusión de directores independientes y aseguren la transparencia en la divulgación de información. La honestidad en la presentación de datos relevantes, como informes financieros, decisiones estratégicas y riesgos, es imperativa para mantener la confianza de los accionistas y otras partes interesadas. La transparencia en estos aspectos permite una comprensión más clara de la gestión y los resultados de la empresa.

Además, la equidad es un principio igualmente crucial en el gobierno corporativo. Este principio asegura que todos los accionistas sean tratados de manera justa y sin discriminación, evitando privilegios injustos y garantizando el respeto a los derechos de todos los propietarios. Para lograr una gobernanza efectiva, es necesario aplicar principios como la rendición de cuentas y la responsabilidad corporativa. Estos principios no solo facilitan una gestión eficiente de los recursos, sino que también buscan el fortalecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

En resumen, la construcción de un gobierno corporativo con programas de compra de acciones exige un marco normativo claro y detallado que promueva los derechos y el trato equitativo de los accionistas, una estructura de consejo directivo efectiva y transparente y una sólida política de remuneración que se alinee con los intereses de la empresa y sus accionistas (*Montevilla López 2022*).

1.3 Participación en utilidades y programas de compraventa de acciones: el papel de las autoridades regulatorias y su enfoque hacia el gobierno corporativo

Toda estructura corporativa, necesita elementos de control que supervisen el buen funcionamiento y aplicación de los principios y derechos, así como la perfecta adecuación de los objetivos corporativos de ahí la necesidad de que existan figuras que sirvan de elementos reguladores y de control, ejemplo de esto es “La Medición de Transparencia Empresarial” (MTE), creada por Transparencia por Colombia, es una herramienta de control social que evalúa y monitorea mecanismos y políticas de transparencia en las empresas.

Las autoridades regulatorias, como parte de su función, establecen un conjunto de normativas y directrices que delimitan la estructura y responsabilidades de los distintos actores corporativos, incluyendo la junta directiva, la dirección, los accionistas y otros grupos de poder (*Torres Grimaldo y Cano Morales 2019*). Las principales autoridades reguladoras en Colombia son: La Contraloría General de la República, El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, La Auditoría General de la República, El Ministerio Público y La Procuraduría General de la Nación.

“En este contexto, las autoridades reguladoras y supervisoras colombianas han dado un fuerte enfoque al seguimiento de las estructuras de propiedad y las transacciones con partes relacionadas entre empresas dentro de estos grupos, y han trabajado activamente para asegurar la divulgación adecuada y exigir el tratamiento adecuado de los conflictos de intereses (Business Legal 2022, 114)”.

Además, las autoridades juegan un rol en la imposición de mejoras y medidas correctivas cuando se identifican deficiencias en el gobierno corporativo de las entidades supervisadas (Tabra Ochoa y Aguilar Quiñónez 2022).

Grimaldo en su investigación señala la actividad regulatoria dentro de la implementación del buen gobierno afirmando los propósitos de:

“a) Propender por la eficiencia y eficacia en las operaciones para alcanzar los objetivos. b) Salvaguardar y proteger los recursos propios y de terceros. c) Generar información financiera suficiente y confiable para uso interno y externo. d) Mantener indicadores de desempeño que orienten la actividad de la empresa. e) Generar confianza en las autoridades de supervisión y vigilancia, en los asociados y público en general. f) Delimitar funciones para mantener en todo momento un adecuado equilibrio institucional (Torres Grimaldo y Cano Morales 2019, 9)”.

Dentro de los roles que deben desarrollar las autoridades regulatorias, es fundamental fomentar una cultura ética que promueva valores y comportamientos responsables en las organizaciones. Esto contribuye a crear un entorno propicio para la toma de decisiones responsables. Además, los reguladores deben establecer normas y recomendaciones para configurar consejos y equipos directivos que garanticen una gestión empresarial óptima. También tienen la obligación de proteger los intereses de los accionistas, depositantes y del sistema financiero en general.

“La divulgación oportuna y precisa de información es esencial para los accionistas, los posibles inversores, las autoridades regulatorias y otras partes interesadas. El acceso a información importante, ayuda a los accionistas a proteger sus derechos y mejorar la capacidad de los participantes del mercado a tomar buenas decisiones económicas. La divulgación posibilita la evaluación y la supervisión de la gerencia y la responsabiliza frente a la empresa y los accionistas. Esta práctica beneficia a la empresa porque le permite mostrarse responsable ante los accionistas, actuar de manera transparente frente al mercado y mantener la confianza del público. Asimismo, la información sirve para que acreedores, proveedores, clientes y empleados puedan evaluar su posición, responder a los cambios y moldear su relación con la empresa (Corporación Financiera Internacional 2021, 112)”.

Adicionalmente, las regulaciones pueden influir en la estructura y la implementación de estos programas, garantizando que se realicen de manera justa y equitativa, sin perjudicar a los accionistas minoritarios o al valor general de la empresa. Estas medidas regulatorias contribuyen a asegurar que los programas de compra de acciones sean utilizados efectivamente como una herramienta de gobierno corporativo que beneficie tanto a la empresa como a sus inversores (Ochoa et al., 2022).

“Entre los elementos que integran el sistema de gobierno corporativo, el auditor externo independiente desempeña un papel fundamental, ya que puede generar confianza para otros agentes: el auditor asegura que los estados contables reflejan fielmente la situación patrimonial y el desempeño de la empresa. Para poder cumplir con su tarea, estos auditores realizan su trabajo con independencia de la empresa, su gerencia y sus accionistas mayoritarios. Esto genera confianza entre los accionistas y demás agentes de gobierno, respecto de la información contable de la empresa, y mejora la capacidad de la empresa para atraer inversiones (Corporación Financiera Internacional 2021, 108)”.

“Desde una perspectiva de gobierno corporativo, la expansión continua de los grupos económicos puede aumentar la complejidad de la supervisión del mercado que involucra transacciones de partes relacionadas y conflictos de interés que se extienden a través de múltiples jurisdicciones. Para las propias Multilatinas, la expansión impone mayores exigencias a los sistemas de gobierno corporativo, incluida la composición de las juntas directivas de las filiales, la gestión de riesgos y la garantía de cumplimiento, la interacción entre los mecanismos de auditoría externa e interna y los tratos con los accionistas extranjeros minoritarios, entre otros (Business Legal 2022, 20)”.

La regulación efectiva del gobierno corporativo es crucial para asegurar una gestión equilibrada y equitativa dentro de las empresas. La implementación de estrategias como la participación en utilidades y los programas de compra de acciones puede tener impactos significativos tanto en la empresa como en sus empleados. Una regulación adecuada asegura que estos programas estén alineados con las disposiciones legales laborales y que protejan los derechos de los trabajadores, al tiempo que equilibran los intereses empresariales.

Por su parte, las autoridades regulatorias desempeñan un papel fundamental en la definición y supervisión de las normativas que rigen la estructura y responsabilidades corporativas. Deben mediar entre los diferentes actores para garantizar que la adopción de prácticas de gobierno corporativo beneficie a todos los involucrados y se ajuste a los estándares legales. Esto incluye la vigilancia de la implementación de programas de participación en utilidades y compra de acciones, asegurando que se respeten los derechos laborales y se eviten conflictos de interés.

De esta manera, la clave para el éxito en la implementación de programas de participación en utilidades y compra de acciones radica en una regulación adecuada y en una gestión transparente. Aunque presentan desafíos legales, su correcta implementación bajo la supervisión de autoridades regulatorias puede fortalecer los límites entre los intereses empresariales y la protección de los derechos laborales. Esto contribuye al desarrollo sostenible y ético de las empresas, beneficiando a todos los actores involucrados y promoviendo un entorno corporativo más justo y equilibrado.

1.4 Resolución del Problema Jurídico

Los programas de participación en utilidades están diseñados para alinear los intereses de los empleados con los de la empresa, ofreciendo incentivos financieros que fomentan un reparto equitativo de beneficios. Estos programas pueden mejorar el sentido de pertenencia y el compromiso de los trabajadores, contribuyendo a una mayor motivación y rendimiento. Sin embargo, para evitar conflictos y garantizar una gestión justa, es esencial que estos programas se diseñen y ejecuten de manera que cumplan con las regulaciones laborales vigentes en Colombia. La falta de alineación con las leyes puede resultar en desafíos legales y conflictos entre los intereses empresariales y los derechos laborales.

Por su parte, los programas de compra de acciones buscan fortalecer la estructura de propiedad de la empresa y facilitar la redistribución de derechos de propiedad residual. Al concentrar la toma de decisiones en manos específicas, estos programas pueden mejorar la eficacia de la gestión. No obstante, también pueden dar lugar a conflictos de interés entre los empleados accionistas y la dirección de la empresa. Para mitigar estos conflictos, es crucial establecer mecanismos de control y normativas claras que definan las responsabilidades y derechos de cada parte. Esto asegura una gestión equilibrada y justa, minimizando los riesgos asociados con la concentración de poder y la toma de decisiones.

Aunque estos programas presentan desafíos legales, su implementación cuidadosa y en conformidad con los principios de gobierno corporativo y bajo la supervisión de las autoridades regulatorias puede fortalecer los límites entre los intereses empresariales y la protección de los derechos laborales. La clave para el éxito radica en una gestión transparente, la inclusión de prácticas responsables y el cumplimiento riguroso de las regulaciones laborales y de gobierno corporativo, lo cual contribuye al desarrollo sostenible y ético de las empresas en Colombia.

Bajo este contexto, las autoridades regulatorias desempeñan un papel fundamental en la definición de normativas que rigen la estructura y responsabilidades corporativas. Estas autoridades deben mediar entre las partes involucradas para garantizar que la adopción de

prácticas de gobierno corporativo beneficie a todos los actores y se ajuste a los estándares legales. Tanto la participación en utilidades como los programas de compra de acciones buscan alinear los intereses empresariales con la protección de los derechos laborales, mejorando el equilibrio entre ambos.

Asimismo, una regulación efectiva del gobierno corporativo es esencial para crear un entorno empresarial donde se valoren tanto los intereses empresariales como los derechos de los empleados. Al establecer y hacer cumplir normas claras y justas, las empresas pueden asegurar una gestión equitativa, fomentar la confianza y la lealtad de los empleados, y contribuir a un desarrollo sostenible y ético. La clave está en encontrar un equilibrio entre el éxito empresarial y el respeto a los derechos laborales, garantizando que ambos aspectos se apoyen mutuamente en un entorno regulado de manera efectiva.

Finalmente, desde una perspectiva jurídica podemos decir que la implementación de estrategias como la participación en utilidades y los programas de compra de acciones tiene el potencial de alinear los intereses de los empleados con los de la empresa, incentivando un mayor compromiso y rendimiento. Sin embargo, es fundamental que estos programas se gestionen bajo una regulación adecuada y conforme a las disposiciones legales, para asegurar que se respeten los derechos laborales y se mantenga un equilibrio justo entre los intereses empresariales y los derechos de los empleados.

Referencias bibliográficas

- Aguirre Orozco, Ulises Gonzalo, Clara Luz Gallegos Parra, y Ernesto Levet Gorozpe. 2022. "Gobierno Corporativo en el Sector Público para una Educación de Calidad". *Acreditas*, núm. 8 (noviembre), 33–36. <https://doi.org/10.61752/acd.vi8.128>.
- Arcos Rodríguez, Fabio Andrés, y Yudy Viviana Cerón Ruiz. 2020. "La Relación Entre El Gobierno Corporativo, El Desempeño Empresarial Y Las Decisiones De Financiación En Colombia", enero, 1–30.
- BBVA. s/f. "¿Qué son las 'stock options' o las opciones sobre acciones y cómo funcionan?" *BBVA NOTICIAS*. Consultado el 10 de septiembre de 2024. <https://www.bbva.com/es/salud-financiera/que-son-las-stock-options-opciones-sobre-acciones-y-como-funcionan/>.
- Business Legal. 2022. "Gobierno Corporativo en Colombia". https://bulegal.com/wp-content/uploads/2021/12/Business_Legal_Corporate-Governance_en_Colombia_en_espanol.pdf.
- Carrasco, Gian Carlo Vega, y Edison Tabra Ochoa. 2022. "Gobierno Corporativo y Corrupción Empresarial en las Empresas Estatales". *IUS ET VERITAS*, núm. 65 (diciembre), 134–49. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202202.009>.
- Castro Barriga, Carlos David Alberto, y Luis Fernando Villavicencio Benites. 2021. "El Buen Gobierno en las Contrataciones del Estado: La metodología del Total Cost of Ownership como propuesta para mejorar la determinación y aplicación de los factores de evaluación de ofertas". *IUS ET VERITAS*, núm. 62 (julio), 60–81. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202101.003>.
- Chile, BCN Biblioteca del Congreso Nacional de. 2021. "Comparador de Constituciones. Proceso Constituyente | Biblioteca del Congreso Nacional de Chile". *Text. bcn.cl*. BCN. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 2021. <http://www.bcn.cl/procesoconstituyente/comparadordeconstituciones/home>.
- Corporación Financiera Internacional. 2021. "Guía Práctica de Gobierno Corporativo", 1–288. "Decreto 410 de 1971 - Gestor Normativo". s/f. Consultado el 10 de septiembre de 2024. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41102>.
- "Decreto 811 de 2021 - Gestor Normativo". s/f. Consultado el 11 de septiembre de 2024. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167086>.
- "Decreto Ley 624 de 1989 - Gestor Normativo". s/f. Consultado el 11 de septiembre de 2024. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6533>.
- Droguett, Paola Álvarez. 2021. "Casos de Alemania, Brasil, Colombia, España, Francia, México y Perú." *Asesoría Técnica Parlamentaria*, junio, 1–15.
- García, Simón. 2020. "Stock options: mecanismo para obtener la fidelidad de sus trabajadores -". el 24 de noviembre de 2020. <https://abelloabogados.com/derecho-corporativo/stock-options-mecanismo-para-obtener-la-fidelidad-de-sus-trabajadores/>.
- Garzón Castrillon, Manuel Alfonso. 2021. "El concepto de gobierno corporativo". *Visión de Futuro* 25 (2): 154–77. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.02R.005.es>.

- Haro-Sarango, Alexander. 2021. "Estructura de Gobierno Corporativo: un aplicativo para la transparencia y mejora empresarial en Ecuador". *Revista científica en ciencias sociales* 3 (2): 111–21. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/03.02.2021.111>.
- Legales, Asuntos. 2022. "Stock options como remuneración en las startups | AsuntosLegales.co". *Asuntos Legales*. el 26 de marzo de 2022. <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/stock-options-como-remuneracion-en-las-startups-3330176>.
- "Ley 222 de 1995 - Gestor Normativo". s/f. Consultado el 10 de septiembre de 2024. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6739>.
- Magnan, Michel, y Sylvie St-Onge. 2005. "The Impact of Profit Sharing on the Performance of Financial Services Firms*". *Journal of Management Studies* 42 (4): 761–91. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00518.x>.
- MarketLine, a Progressive Digital Media business. 2023. "Southwest Airlines Co. SWOT Analysis". *Southwest Airlines Co. SWOT Analysis*, mayo, 1–7.
- Montevilla López, Gladis Andreina. 2022. "Gobierno corporativo y buenas prácticas para las organizaciones sin fines de lucro". *Revista Tribunal* 2 (3): 55–80. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v.2i3.15>.
- Naveros, Bea. 2022. "¿Qué es el gobierno corporativo en Colombia?" *Tickelia*. el 27 de octubre de 2022. <https://tickelia.com/co/blog/gestion-empresarial/gobierno-corporativo/>.
- Polo Jiménez, Sergio Demetrio, Brenda Midhely García Ortiz, y Víctor Márceles Guerrero. 2023. "Gobierno corporativo y rentabilidad de empresas mexicanas". *Revista Venezolana de Gerencia* 28 (Especial 9): 427–41. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.27>.
- Rodriguez Echavarría, Evelin Yajaira, y Mariana Niño Palancio. 2014. "El Gobierno Corporativo en Colombia: Un análisis desde 'El Club de las Buenas Prácticas'". *Trabajos de Grado Contaduría UdeA* 8 (1). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/tgcontaduria/article/view/323618>.
- Salvatierra, Carlos Enrique Gárate. 2022. "La eficacia del buen gobierno corporativo en las empresas del Estado: los casos de FONAFE y Petroperú". *IUS ET VERITAS*, núm. 65 (diciembre), 150–64. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202202.010>.
- Tabra Ochoa, Edison, y Yessenia Aguilar Quiñónez. 2022. "El fortalecimiento del gobierno corporativo en las Empresas de Créditos". *IUS ET VERITAS*, núm. 64 (agosto), 28–47. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202201.002>.
- TN Editorial. 2023. "7 Aspectos claves del gobierno corporativo: Estrategias para una gestión empresarial transparente y efectiva". *TN University*. el 15 de diciembre de 2023. <https://www.tnuniversity.edu.mx/editorial/articulo/7-aspectos-claves-del-gobierno-corporativo-estrategias-para-una-gestion-empresarial-transparente-y-efectiva>.
- Torres Grimaldo, José Alfredo, y Abel María Cano Morales. 2019. "Importancia del Gobierno Corporativo en las sociedades financieras populares en México". *Cuadernos de Contabilidad* 20 (49): 1–16. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc20-49.igcs>.
- Vaudo, Liliana. 2022. "Normas de Buen Gobierno Corporativo: Prevenir con compliance y autorregulación". *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review /*

Revista Internacional de Cultura Visual 12 (4): 1–14.
<https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3770>.