

Sector Financiero y Bancario Colombiano

Características económicas, laborales y
de negociación colectiva



Sector Financiero y Bancario Colombiano

Características económicas, laborales y
de negociación colectiva



Escuela Nacional Sindical, 2015
Calle 51 N° 55-78
Tel.: 513 31 00 - Fax: 512 23 30
E-mail: fondoeditorial@ens.org.co
www.ens.org.co
Apartado Aéreo 12 175
Medellín, Colombia

**Sector Financiero Y Bancario Colombiano
Características Económicas, Laborales
y de Negociación Colectiva**

Equipo De Investigación Ens

ISSN: 1794-9270

Este documento se ha realizado con el apoyo de



La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Escuela Nacional Sindical y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

CONTENIDO

1. Estructura del sector financiero en Colombia	7
1.1 Organismos de regulación y vigilancia del sistema financiero. . .	10
2. Contexto macroeconómico	13
2.1 Incidencia de las ramas económicas en el Producto Interno. . .	16
2.1.1 Componentes del Producto Interno Bruto desde la demanda	18
2.2 Participación del sector de intermediación financiera en el sector y en el PIB	21
3. La bancarización en Colombia: Composición del portafolio de productos financieros	23
4. Empresas del sector financiero colombiano	27
4.1 Entidades bancarias: Caracterización de los diez bancos más importantes del país	33
4.2 Grupos financieros internacionales: BBVA, Citibank, GNB Sudameris y Corpbanca	38
4.3 Grupo BBVA: Antecedentes	38
4.3.1 Expansión internacional del BBVA	39
4.3.2 Presencia internacional	43
4.3.3 Grupo BBVA y sus filiales en Latino América	44

4.3.4	Distribución de utilidades del grupo español	47
4.3.5	Distribución planta de personal a nivel mundial	
	Grupo BBVA	49
4.4	El BBVA Colombia	51
4.4.1	Empresas filiales del BBVA Colombia.	53
4.4.2	Planta de personal Grupo empresarial BBVA	55
4.4.3	Salarios promedio por sexo	56
4.4.4	Empleados del sector Bancario	58
4.4.5	Distribución de personal por ciudad	59
4.6	Grupo Financiero Citi Bank	61
4.6.1	Perfil empresarial.	61
4.6.2	Contratación de mano de obra	64
4.6.3	Estructura del Citi Colombia.	65
4.6.4	Características generales: empleo	66
4.6.5	Segmento bancario: CitiBank	70
4.6.7	Contratación sector bancario Citibank.	73
4.7	Banco Corpbanca	74
4.7.1	Diversidad de Género.	76
4.7.2	Distribución de género por región	78
4.7.3	Distribución de sucursales bancarias.	79
4.8	Grupos financieros Colombianos: Bancolombia, Grupo Aval y Davivienda.	81
4.9	Antecedentes Bancolombia.	81
4.9.1	Estructura accionaria.	82
4.9.2	Modalidades de contratación	85
4.9.3	Distribución de personal	87
4.10	Caracterización de la planta de trabajadores en Bancolombia	88
4.10.1	Promedio Salarial	88
4.11	Banco Davivienda	93
4.11.1	Origen del Banco Davivienda.	97
4.11.2	Características generales	100
4.11.3	Pacto colectivo	102
4.12	Grupo Aval: Banco de Bogotá, Popular, AV Villas y Occidente	104
4.12.1	Estructura del Grupo Aval: compañías y sus filiales nacionales e internacionales	105
4.12.2	Composición Accionaria	109
4.13	Sucursales bancarias.	111

5. La banca Comercial en Colombia: indicadores económicos	119
6. Incidencia de los costos laborales en los ingresos y en los costos del sector bancario	129
7. El empleo en el sector financiero colombiano	139
8. Intermediación laboral	143
8.1 Distribución de la subcontratación laboral por entidades bancarias.	154
8.1.2 Concentración de la mano de obra en diez ciudades principales del país.	161
9. Comparativo convencional del sector Bancario en Colombia	167
9.1 Avances económicos: incrementos salariales	170
9.1.1 Primas extralegales	173
9.2 Auxilios	181
9.2.1 Auxilio de transporte.	181
9.2.2 Auxilio de alimentación	185
9.3 Auxilios educativos.	188
9.3.1 Auxilios para hijos	188
9.3.2 Educación empleados	195
9.4 Salud	197
9.5 Fondos Rotativos	207
9.5.1 Fondo de Vivienda	207
9.6 Derechos sindicales.	210
9.6.1 Auxilios sindicales	211
Consideraciones finales	217

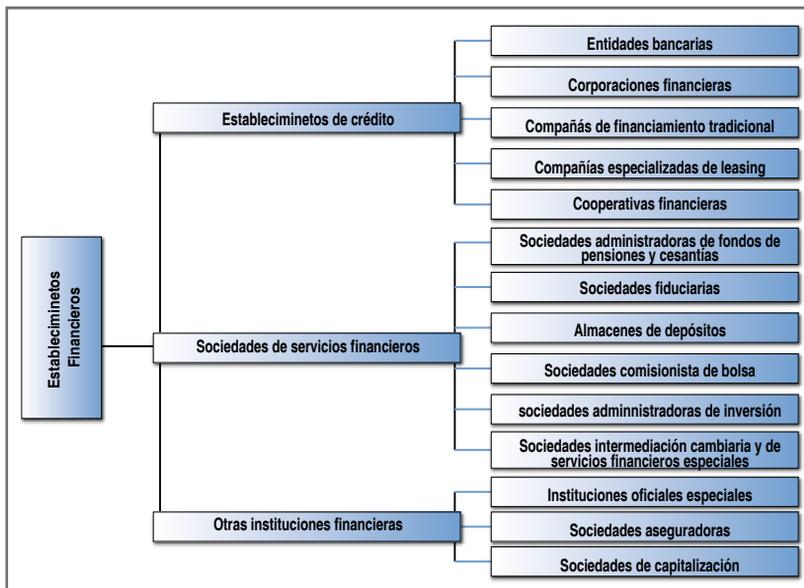
1. ESTRUCTURA DEL SECTOR FINANCIERO EN COLOMBIA

El sistema financiero colombiano está conformado por un conjunto de organismos e instituciones, tanto públicas como privadas, por medio de las cuales se captan, administran, regulan y dirigen los recursos financieros que se negocian entre los diversos agentes económicos llámense personas, empresas, Estado y/o sector público. Está integrado por los establecimientos de crédito, las sociedades de servicios financieros y otros establecimientos financieros que agrupan las diferentes líneas de negocio del sector. Los establecimientos de crédito tienen como función “[...]la captación del público en moneda legal, a través de depósitos a la vista o a término, para su posterior colocación mediante préstamos, descuentos, anticipos u otras operaciones relativas al crédito”;¹ se consideran establecimientos de créditos las entidades bancarias, las corporaciones financieras, compañías de financiamiento tradicional, compañías de financiamiento especializadas en leasing (arrendamiento y venta de inmuebles) y las cooperativas financieras. El

1. Asobancaria. Marco jurídico del sector financiero colombiano. Bogotá, contenido en: http://www.asobancaria.com/portal/page/portal/Asobancaria/publicaciones/juridico_legal/marco_juridico_del_sector_financiero_colombiano/estructura_del_sector_financiero/

siguiente diagrama muestra de manera simple la estructura del sector financiero en Colombia:

Diagrama N° 1. Estructura del sistema financiero colombiano



Fuente: Elaborado a partir de José D. Uribe, Sistema financiero colombiano: estructura y evolución reciente, Revista del Banco de la República, Vol. LXXXVI, N° 1023, 2013.

Entre tanto, las sociedades de servicios financieros, están encaminadas a la asesoría en el manejo y administración de recursos, entre este tipo de instituciones se encuentran:

- a. Las sociedades fiduciarias, cuya función principal es la celebración de contratos de fiducia mercantil y encargos fiduciarios, además de la administración de carteras colectivas.
- b. Almacenes de depósito, estas instituciones tienen como función el almacenamiento, conservación, manejo y distribución o comercialización de los bienes o mercancías que se encomiendan en custodia, en la actualidad en Colombia existen cuatro almacenes generales de depósito, Almagran filial del Banco de Bogotá, Al popular (Banco

- Popular), Almagrario (Banco Agrario) y Almacafé.
- c. Sociedades administradoras de fondos de pensiones y cesantías, como su nombre lo indica están encargadas de la administración y gestión de fondos y planes de pensión y cesantías del régimen de ahorro individual solidario, como lo son los fondos de pensiones y cesantías Protección, Porvenir, Old Mutual, Colfondos y Colpensiones.
 - d. Sociedades comisionistas de Bolsa, cuya función es la administración, compra y venta de valores de terceros.
 - e. Sociedades administradoras de inversión que tienen como objeto la adquisición y venta de activos de inversión.
 - f. Sociedades de intermediación cambiaria y de servicios financieros especiales, su función principal es la realización de pagos, recaudos, giros y transferencias nacionales en moneda nacional.

Asimismo, hacen parte del sector financiero, las sociedades de capitalización, cuyo objeto principal es estimular el ahorro mediante la constitución en cualquier forma, de capitales determinados, a cambio de desembolsos únicos o periódicos, con la posibilidad de obtener reembolsos anticipados, a través de sorteos.² Aunque no son sociedades financieras, las sociedades aseguradoras hacen parte del sector, estas ofrecen contratos de seguros brindando cobertura financiera al asegurado en caso de que sufra contingencia alguna. En cuanto a la Instituciones oficiales especiales o bancos de segundo piso, son instituciones estatales de fomento y financiamiento que promueven a los diferentes sectores económicos, en el país existen once de estos establecimientos entre los que se encuentran: el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnico en el Exterior, ICETEX, el Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancoldex; la Financiera de Desarrollo Territo-

2. Para ampliar la información ver: Asobancaria. Marco jurídico del sector financiero colombiano, Asobancaria, Bogotá. Consultado el 16 de julio de 2015. Contenido en: http://www.asobancaria.com/portal/page/portal/Asobancaria/publicaciones/juridico_legal/marco_juridico_del_sector_financiero_colombiano/estructura_del_sector_financiero/

rial, Findeter; el Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario Finagro; el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras, Fogafin, el Fondo Nacional de Garantías, entre otros.

1.1 Organismos de regulación y vigilancia del sistema financiero

Estos establecimientos e instituciones están regulados y vigilados principalmente por el Banco de la República, el Ministerio de Hacienda y Crédito, La Superintendencia Financiera, y el Fondo de Garantías Financieras, Fogafin. Tanto el Banco de la República como el Ministerio de Hacienda y Crédito son organismos que regulan, definen y ejecutan la política económica del país, contrario a la Superintendencia Financiera que inspecciona, vigila y controla a quienes realizan la actividad financiera y aseguradora como los establecimientos de crédito, sociedades de servicios financieros y aseguradoras. Entre tanto el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras, Fogafin, garantiza, vela y protege los ahorros de los depositantes para contribuir con la estabilidad del sistema financieros colombiano mediante: el pago efectivo del Seguro de Depósitos, la aplicación de los mecanismos de resolución en situaciones de insolvencia y el fortalecimiento patrimonial de las entidades financieras inscritas a él³.

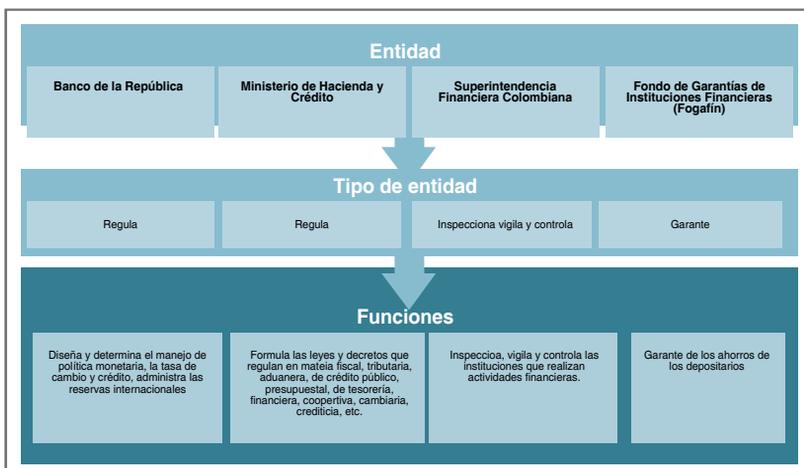
De la misma manera, el Banco de República: diseña y determina el manejo de la política monetaria del país, la tasa de cambio y crédito, administra las reservas internacionales, es prestamista y banquero de los establecimientos de crédito y sirve como agente fiscal del Gobierno. El Ministerio de hacienda y crédito: regula, formular y ejecuta la política económica del país, así como la preparación de las leyes, y decretos; la regulación, en materia fiscal, tributaria, aduanera, de crédito público, presupuestal, de tesorería, cooperativa, financiera, cambiaria, monetaria y crediticia⁴.

3. <https://www.fogafin.gov.co/Default/que-es-fogafin/generalidades/quienes-somos>

4. <http://www.minhacienda.gov.co/HomeMinhacienda/elministerio>

Como se mencionó, el sistema financiero colombiano está compuesto por una serie de establecimientos de crédito, entre los que se encuentran los bancos, en las siguientes páginas se hará referencia a estas entidades bancarias, entiéndase como empresas financieras encargadas de captar recursos en forma de depósitos y prestar dinero, además de la prestación de una gama de servicios financieros por medio de sus diversas filiales, para ello se tendrá en cuenta aspectos económicos, corporativos, laborales y sindicales, con el propósito de entender la lógica de funcionamiento de los grandes conglomerados financieros, las dinámicas establecidas en la relación obrero-patronal, así como efectuar un ejercicio de contrastación de los beneficios económicos, prestacionales, bienestar y de interlocución, instaurados en dichas entidades bancarias. El siguiente diagrama sintetiza la estructura de los organismos de control y vigilancia del sector financiero en Colombia:

Diagrama N° 2. Organismos de regulación y vigilancia del sistema financiero colombiano



De la misma manera, se busca facilitar la labor de los afiliados y dirigentes sindicales de las diferentes organizaciones sindicales tanto en el proceso de negociación colectiva de los y las trabajadoras del sector bancario, teniendo en cuenta un contexto donde las relaciones

laborales están marcadas por las bajas tasas de sindicalización, la precaria vigilancia y regulación a los empleadores por parte de los entes de control del Estado, así como el comportamiento ilegal e irregular de los empresarios al momento de cumplir la legislación laboral, llevan a que los procesos de negociación colectiva y de diálogo social sean inexistentes o frágiles.

Según la Superintendencia Financiera en Colombia existen 22 establecimientos bancarios, en los que trabajan aproximadamente 120 mil trabajadores, pero sólo en once de estos bancos hay presencia sindical, con aproximadamente 22.500 trabajadores sindicalizados, equivalente al 22% de la población trabajadora total de este sector.⁵ Esto quiere decir, que en la mayoría de los bancos, así como en el resto del sector financiero colombiano, las condiciones de trabajo y empleo son definidas de manera unilateral por los empleadores, resultado de la fuerte cultura antisindical que existe en la mayoría de los bancos, un factor que refleja lo pobre y limitada que es aun nuestra democracia, la que en otros países se ha enriquecido y ampliado con la participación organizada de los trabajadores y trabajadoras en los diferentes lugares de trabajo

5. Las trabajadoras y trabajadores bancarios tienen una tasa de sindicalización del 22%, que es cinco veces superior a la tasa de sindicalización del país, de apenas del 4.3% respecto de la población ocupada.

2. CONTEXTO MACROECONÓMICO

Para el año 2014 el crecimiento de la economía colombiana fue del 4,6%. De las actividades económicas existentes en el país, los establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas, es desde hace años, la división y/o actividad económica que más participación tiene en el Producto Interno Bruto, en adelante PIB, representando el 18,8% del total. Esta división creció 4,9% en el año 2014,⁶ ligeramente por encima del crecimiento del PIB, un PIB que alcanzó la suma de 756 billones de pesos, (384 mil, 477 millones de dólares).⁷

Al analizar los resultados del PIB del año 2014 de acuerdo a la grandes ramas de la actividad económica y comparada con el año ante-

6. Este crecimiento del 4.6%, fue superior al 4.3% registrado en 2013, pero inferior al 4.7% promedio alcanzado durante la última década. Las cifras de los otros países latinoamericanos son las siguientes para el año 2014: Panamá 6,2; Bolivia 5,2; Guatemala 4,3; Costa Rica 3,5; Ecuador 3,4; Perú 2,3; El Salvador 2,2; México 2,1; Chile 1,7; Argentina 0,5; Brasil 0,1 y Venezuela -3. Estas son algunas referencias de otras regiones: China 7,4; Estados Unidos 2,2; Alemania 1,6; España 1,4 y Francia 0,4.

7. En el año 2014, la tasa representativa del dólar fue de \$1.951.66 promedio año.

rior, los sectores que más incidencia tuvieron en el crecimiento del PIB fueron: en primer lugar y con una participación del 9,9% el sector de la construcción, resaltando que entre las actividades económicas pertenecientes a este sector las más representativas fueron: con el 12% las obras civiles y con el 7,4% las edificaciones. En segundo lugar se ubicó con un 5,5% el sector de los Servicios Sociales, Comunales y Personales, donde el subsector de la salud mandó la parada con una participación del 6,4%, administración pública y defensa con el 6,2%, Servicios de Educación de Mercado con el 5,4%, servicios de asociaciones y esparcimiento, culturales, deportivos con el 4% y servicios domésticos con 3,6%; en tercer lugar con el 4,9%, los Establecimientos Financieros, Seguros, Inmuebles y Servicios a las Empresas, de este grupo la intermediación financiera, seguros y servicios conexos representaron el 8,1%. En cuarto lugar, con el 4,6%, el sector Comercio, Reparación, Restaurantes y Hoteles, resaltando que las actividades con una mayor participación fueron: la reparación de automotores 6,1%; comercio, 5.1% y servicios de hoteles, restaurantes y bares, 3.1%. La tabla No.1 describe la evolución de la economía colombiana durante los años 2001-2014, asimismo presenta el comportamiento del PIB por ramas de la actividad económica:

Tabla 1. Evolución de la economía colombiana 2001/14 y del PIB por ramas de actividad. Variación porcentual (%)

Años	Total año	Ramas de actividad	2010	2011	2012	2013	2014
2001	1,7	Agropecuario, silvicultura, caza y pesca	1,0	2,2	2,5	5,2	2,3
2002	2,5	Explotación de minas y canteras	12,3	14,3	5,6	4,9	-0,2
2003	3,9	Industria manufacturera	2,9	3,9	-1,1	-1,2	0,2
2004	5,3	Electricidad, gas de ciudad y agua	1,2	1,8	2,1	4,9	3,8
2005	4,7	Construcción	-1,7	5,7	6,0	9,8	9,9

Años	Total año	Ramas de actividad	2010	2011	2012	2013	2014
2006	6,7	Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	5,1	5,9	4,3	4,3	4,6
2007	6,9	Transporte, almacenamiento y comunicación	5,0	6,9	4,9	3,1	
2008	3,5	Establecimientos financieros, seguros, inmuebles y servicios a las empresas	2,9	5,8	5,0	4,6	4,9
2009	1,7	Servicios sociales, comunales y personales	4,8	3,1	5,0	5,3	5,5
2010	4,0	Producto Interno Bruto	4,0	5,9	4,0	4,3	4,6

Fuente: Elaborado a partir de la información de la Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales, DANE

En cuanto al sector Minas y Canteras, cuya dinámica se había soportado toda la estrategia de crecimiento económico de los últimos tres gobiernos, presentó un crecimiento negativo en el año 2014 del -0,2%, resultado de la disminución en el valor agregado de minerales metálicos en 8,4% y de petróleo crudo y gas natural en 1,4%, entre tanto los minerales no metálicos crecieron en un 10,6% y carbón, en un 3,6%, resultados a su vez de la menor dinámica de crecimiento económico que ha estado experimentando China, y de la situación de práctica recesión en que todavía se mantiene la Unión Europea.

Por su parte, un sector clave en la generación de valor y de empleo, como el sector agropecuario, disminuyó su crecimiento en 2,9% con respecto al año 2013, y su crecimiento de 2,3% en el año 2014, estuvo explicado fundamentalmente por el crecimiento del sector cafetero en 10%, resaltando la disminución en la participación de los subsectores de la silvicultura, extracción de madera y pesca. Por su parte, el sector de la industria manufacturera⁸, que aunque en el año 2014 presentó una

8. Este sector se considera una garantía para el crecimiento (cada dólar estadounidense en valor añadido bruto en la industria genera 1,4 dólares en valor añadido bruto en otros sectores de la economía), el empleo (por cada

leve mejoría respecto a la tendencia que había mostrado en los últimos años, con un crecimiento de apenas 0,2%, su situación cada vez es más crítico, puesto que en los últimos tres años, antes que crecer, el resultado neto es de contracción. En el año 2014 apenas creció, un resultado que no fue negativo gracias al crecimiento de sectores como el de las bebidas, que creció 4,5% y el de productos minerales no metálicos que registró un 3,3%.

2.1 Incidencia de las ramas económicas en el Producto Interno

De acuerdo a las diversas ramas y/o divisiones económicas existentes en el país, la que más incidencia tiene en la formación del PIB es, como ya lo indicamos, la de establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas, que representó en el año 2014 el 18,8% del PIB; seguida de las actividades de servicios sociales, comunales y personales, con el 16,5% de participación; las actividades del comercio, reparación, restaurantes y hoteles, con el 11,6%, lo que quiere decir, que en estas actividades de servicios descansa casi la mitad, el 46,9%, de la economía colombiana, en tanto que agricultura e industria representan juntas apenas el 16.9%, con un 5,7% el sector agrícola, y con el 11,2% la industria, con una caída de ambos sectores en cuanto a su participación en el crecimiento económico en los últimos 14 años, tal como se observa en la tabla No.2.

nuevo puesto de trabajo en la industria, se crea una media de dos empleos en otros sectores), la competitividad (los países más industrializados tienen una mayor cuota de mercado en exportaciones) y, por tanto, un factor de estabilidad para la sociedad". Ver : Rosa García. La cuarta revolución industrial, el país.com, 28 MAY 2013.

Tabla 2. Porcentaje incidencia de las diversas ramas económicas en el PIB (%)

Rama económica	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	8,3	8,5	7,9	7,7	7,4	7,1	6,9	6,5	6,3	6,0	5,5	5,7
Explotación de minas y canteras	5,9	4,8	5,7	6,3	6,6	6,0	7,2	8,4	11,3	11,3	10,7	9,0
Industrias manufactureras	13,9	14,0	14,4	14,1	14,3	14,5	13,2	12,8	12,4	11,9	11,3	11,2
Suministro de electricidad, gas y agua	3,3	3,7	4,1	4,0	3,9	3,8	3,6	3,6	3,4	3,4	3,4	3,4
Construcción	4,2	4,9	5,5	5,6	6,0	6,4	7,7	7,2	7,5	7,7	8,6	9,4
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	12,9	12,6	12,1	11,9	11,9	12,1	11,6	11,6	11,2	11,3	11,4	11,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,3	6,8	6,8	6,8	6,9	7,1	6,6	6,4	5,8	5,8	5,7	6,1
Est. financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	20,6	20,1	19,2	19,1	18,8	18,8	19,4	19,3	18,4	18,7	18,8	18,8
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	17,4	17,0	16,1	15,9	15,4	15,2	15,7	15,8	15,0	15,3	16,0	16,5
Subtotal Valor Agregado	92,8	92,5	91,8	91,5	91,1	90,9	91,9	91,6	91,2	91,4	91,4	91,8
Total Impuestos	7,2	7,5	8,2	8,5	8,9	9,1	8,1	8,4	8,8	8,6	8,6	8,1
Producto Interno Bruto	100	100	100	100,	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaborado a partir de la información de la Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales, DANE

Esta pérdida de participación de la industria en el PIB también es característica de las naciones industrializadas, sin embargo, la diferencia es que en esas naciones, este fenómeno ha ocurrido paralelo con un crecimiento significativo de la productividad industrial, y con el desarrollo de productos tecnológicos, como ocurre en los Estados Unidos y en los países asiáticos, países que transitan por la denominada “Tercera Revolución Industrial”, propia de las economías avanzadas, fenómeno que se conoce como “desindustrialización secular”, propia de las naciones con capitalismo desarrollado.⁹ En Colombia, en cambio, esta desindustrialización es considerada como “prematura”, producto del “auge minero-energético y de la apreciación cambiaria, (enfermedad holandesa), que determinan la trayectoria y velocidad de la desindustrialización relativa del país”.¹⁰

2.1.1 Componentes del Producto Interno Bruto desde la demanda

En cuanto al comportamiento del PIB mirado desde de la demanda, el gasto de consumo final aumentó 4,7%, debido al incremento de 6,2% en el gasto del consumo final del gobierno y de 4,4% del consumo final de los hogares. Durante este mismo periodo la formación bruta de capital fijo creció 10,9% con relación al año 2013, principalmente por el

9. “Según Martin Baily y Barry Bosworth, de Brookings Institution, en los últimos 50 años la producción industrial de EE. UU. ha crecido al mismo ritmo que la economía en su conjunto. Por ello, el peso de la manufactura en el total de la economía norteamericana se ha mantenido constante. Este hallazgo contradice la impresión generalizada de que las fábricas están desapareciendo. EE.UU. sigue siendo una potencia manufacturera. El problema es que esta expansión industrial se ha hecho con tales avances en la productividad que la mayor producción no ha generado un aumento proporcional en nuevos puestos de trabajo. Se produce mucho más, pero con menos trabajadores. Desde el año 2000, EE.UU. ha perdido 5,7 millones de empleos en este sector”. Ver, Moisés Naim, *El País*, 12-04.2014.
10. Sergio Clavijo y otros, *La desindustrialización en Colombia: Análisis cuantitativo de sus determinantes*. ANIF, Centro de Estudios Económicos, Bogotá, 2012. Contenido en <http://anif.co/sites/default/files/uploads/Anif-Desindustrializacion-12.pdf>

crecimiento de maquinaria y equipo en 12,2%, obras civiles en 12,1 % y equipo de transporte en 12,1%.

Tabla 3. Componentes del PIB desde la demanda

El PIB desde la demanda (miles de millones)		%
Producto Interno Bruto-oferta	756,152	-
Importaciones Totales	162,517	21.49
Consumo total	600,747	79.45
Consumo de Hogares	462,679	61.19
Consumo final del Gobierno 1	138,068	18.26
Formación bruta de capital	196,648	26.01
Formación bruta de capital fijo	193,116	25.54
Variación de existencias	3,532	0.47
Demanda Final Interna	797,395	105.45
Exportaciones Totales	121,274	16.04

Fuente: Elementos de oferta y demanda final en el territorio nacional, DANE

Como se observa en la tabla anterior, el consumo de los hogares es clave en la composición del PIB, en tanto es un factor que representa el 64.7% del total, (o el 78.8% del consumo total), en tanto que el consumo final del gobierno y la formación bruta de capital, representaron cada uno en el 2014, 17.4% y 29.5% respectivamente, un asunto que generalmente dejan de lado quienes definen la política económica, pues incluirlo como estrategia clave en el crecimiento de la economía, supondría promover una política de mejoramiento significativo de los ingresos laborales de los trabajadores, lo que fortalecería la demanda y el mercado interno y nos haría menos sensibles a las crisis externas. Sin embargo, este no es el propósito del actual modelo económico, que está fundamentado en la exportación, la apertura y la desregulación, modelo para el cual es funcional la implementación de una política de contención de los salarios, que asegure que el país mantenga una situación de bajos costos laborales que hagan competitivos nuestros productos en los mercados internacionales y que atraiga la inversión extranjera.

**Tabla 4. Exportaciones totales enero-noviembre
2013-2014 en valor FOB**

Valor FOB (Millones de dólares)	2013	2014	VAR. % 2014/2013	2012	2013	VAR. % 2013/2012
Totales	53,552	51,027	-4.7%	55,174	53,540	-3.0%
Agropecuarios, alimentos y bebidas ¹	6,093	6,766	11.0%	6,148	6,093	-0.9%
Combustibles y prod. de industrias extractivas ²	36,217	34,286	-5.3%	36,740	36,205	-1.5%
Manufacturas ³	9,127	8,555	-6.3%	9,157	9,132	-0.3%
Otros sectores ⁴	2,115	1,420	-32.9%	3,128	2,110	-32.6%

Fuente: Coordinación de estudios económicos, DIAN

En el terreno de demanda, es necesario destacar que luego de cuatro años de implementación de los Tratados de Libre comercio, TLC, las exportaciones de productos industriales no despegan, al contrario, disminuyen, como se observa en la tabla anterior, lo que agregado a la caída del precio del petróleo produce un desbalance en la balanza comercial del país a favor de las importaciones. Como lo analiza Fedesarrollo, este resultado ya se venía presentando “a lo largo de los últimos cuatro años, como consecuencia de un incremento sustancial de las compras externas del país. Dicho deterioro se aceleró de manera drástica en 2014, en respuesta a la caída en el valor de las exportaciones petroleras en el cuarto trimestre del año. Como resultado de esto, el déficit de cuenta corriente pasó de representar el 3,2% del PIB en 2013 a ubicarse en 5,2% en 2014, la cifra más alta de los últimos quince años”, un déficit que esta entidad proyecta que alcanzaría el 6,5% del PIB en el 2015.¹¹

Para el 2015, tanto el Banco de la República como el propio gobierno, han bajado sus expectativas en relación con el crecimiento de la economía, situando su predicción entre 3 y 4%, una expectativa en la que coinciden la mayoría de los analistas, por cuanto sobre el crecimiento económico va a incidir de manera negativa la situación crítica

11. *Ibid*, pág 5.

en que aún permanece la economía europea, el menor crecimiento de China, cuyo PIB crecerá alrededor del 7% en el 2015, (muy lejos de los promedios alcanzados en la década anterior, con crecimiento por encima del 10%), y la baja de los precios del petróleo y del carbón, nuestros principales productos de exportación. Sin embargo, como lo reconoce Fedesarrollo, aunque “Colombia está enfrentando un cambio drástico en las condiciones internacionales que afectan su actividad productiva y sus balances externos y fiscales, afortunadamente el país cuenta con instrumentos macroeconómicos e instituciones que le permiten responder adecuadamente a las nuevas circunstancias”.¹² Por su parte, Asobancaria, anticipa un crecimiento para el año 2015 más cercano al 3.1% que al 3,8% que esta entidad había señalado meses atrás, indicando que “las ramas que liderarán la economía este año seguirán siendo construcción y establecimientos financieros”, esta última con un crecimiento cercano “a una tasa del 4%, por encima del crecimiento económico agregado”.¹³

2.2 Participación del sector de intermediación financiera en el sector y en el PIB

Tomando aparte el sector de la intermediación financiera, que incluye a los bancos comerciales del país, y comparándola con la división de establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y de servicios a las empresas, y con el propio PIB, notamos cómo ha crecido su incidencia y participación en 6,5 puntos porcentuales frente al primero, y casi un punto frente al segundo en 14 años, mostrando, en este sentido, una tendencia ascendente que indica la importancia que este sector tiene en la economía colombiana, principalmente el de actividades inmobiliarias, y el poder de los sectores que controlan las em-

12. El ajuste macroeconómico frente a la nueva realidad petrolera. Fedesarrollo, Tendencia Económica, informe mensual No. 153 de marzo de 2015.

13. Asobancaria. PIB de Colombia en 2015 y 2016: dos de los tres peores años de la última década. 04 de mayo de 2015

presas dominantes en este sector, una tendencia que también es global, y que caracteriza al capitalismo actual, como un capitalismo dominado por el sector financiero, (capitalismo financiero), tal como quedó en evidencia durante la crisis del 2009, creada por los afanes especulativos de los propios bancos, y por la falta de control y de regulación por parte de los Estados, y en la que las “soluciones” impuestas por los países, consistió, simplemente, en trasladarles gigantescos recursos de los presupuestos públicos para evitar que su caída fuera mayor, sin exigirles a cambio ninguna contraprestación, y sin someterlos a una regulación en la que actúen en función del interés general y no de los que controlan estos negocios.

Tabla 5. La participación del sector de intermediación financiera en el sector y en el PIB

Año	PIB	Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	Intermediación financiera	Part. % SF-PIB	Part. % IF-PIB
2000	208.531	43.024	8.323	19,35	3,99
2001	225.851	45.920	9.071	19,75	4,02
2002	245.323	49.238	9.817	19,94	4,00
2003	272.345	53.210	10.743	20,19	3,94
2004	307.762	58.997	12.263	20,79	3,98
2005	340.156	65.096	13.409	20,60	3,94
2006	383.898	71.986	14.825	20,59	3,86
2007	431.072	80.970	17.783	21,96	4,13
2008	480.087	90.416	21.832	24,15	4,55
2009	504.647	97.973	23.777	24,27	4,71
2010	544.924	105.048	25.320	24,10	4,65
2011	619.894	113.878	27.873	24,48	4,50
2012	664.240	123.883	31.552	25,47	4,75
2013	710.257	132.601	34.012	25,65	4,79
2014	756.152	142.500	36.877	25,88	4,88

Fuente: DANE, cálculos de la ENS. (*Miles de Millones)

3. LA BANCARIZACIÓN EN COLOMBIA: COMPOSICIÓN DEL PORTAFOLIO DE PRODUCTOS FINANCIEROS

El portafolio de productos financieros en el país está conformado principalmente por las cuentas de ahorros, cuenta corriente, créditos y tarjetas de crédito. Según el reporte anual de Asobancaria,¹⁴ para el cuarto trimestre del año 2014, en Colombia existían 23,3 millones de personas mayores de edad que contaban al menos con un producto financiero, correspondiente al 72,5% de la población adulta del país. Estas cifras contrastan con las de otros países con mayor inclusión financiera. Por ejemplo, “países como Suecia, Nueva Zelandia, Noruega, Finlandia y Dinamarca donde el 100 por ciento de su población esta bancarizada; en Australia, Alemania, Francia, Bélgica, Canadá y Reino Unido, el porcentaje de la población con una cuenta bancaria va entre el 97 al 99 por ciento”.¹⁵ No obstante, la llamada bancarización en Colombia ha estado avanzando a buen ritmo, pues entre los años 2008 al 2014 el porcentaje de población adulta dentro del sistema financiero

14. Asobancaria, Reporte trimestral de inclusión financiera, marzo de 2015

15. Leticia Hernández, Bancarización crece del 51% al 62% a nivel global en 2014: Banco Mundial, El financiero, 4 de Abril de 2015, contenido en: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/crece-bancarizacion-del-51-al-62-en-el-mundo-en-2014-bm.html>

pasó del 56% al 73%. Sin embargo, solamente el 53% de los bancarizados hace uso activo de sus productos financieros.¹⁶

Entre los diferentes productos que componen el portafolio de la actividad bancaria en el país, las cuentas de Ahorro, es el principal producto de la bancarización, “a la cual habían accedido alrededor de 21,7 millones de personas adultas, seguida por la tarjeta de crédito, con un total de 6,8 millones de personas”. Estas cifras también incluyen a los usuarios de depósitos electrónicos, a través de los cuales se logró vincular a 2,1 millones de personas al sector financiero. “En lo que se refiere a las empresas, se encuentra que a diciembre de 2014 un total de 641 mil cuentan con al menos un producto financiero. Las empresas que tienen cuenta de ahorros equivalen a 417 mil, lo que consolidó a este producto como el de mayor acceso a nivel empresarial, seguido de cerca por la cuenta corriente, a la cual accedieron 365 mil empresas”.¹⁷

Por otro lado, el número de personas con cuenta corriente alcanzó 1,55 millones en el cuarto trimestre del año 2014, con un incremento de 0,9% en comparación con diciembre del año 2013. En cuanto a los productos del activo, se observó una dinámica positiva, ya que el número de personas con crédito de consumo, pasó de 5,2 millones en diciembre de 2013 a 5,6 millones en diciembre de 2014, lo que equivale a un crecimiento de 7,6%. En relación al número de personas con crédito de vivienda, Asobancaria encontró un aumento de 10,7% con respecto a lo registrado en diciembre de 2013, lo que equivale a cerca de 89,7 mil nuevos clientes para este producto. Por su parte, el número de personas con microcrédito se incrementó en 59,6 mil respecto a lo observado en diciembre de 2013, es decir, tuvo un crecimiento de 3,3%, alcanzando un total de 1,85 millones de personas. Finalmente, el número de personas con tarjeta de crédito creció 2,1% respecto a lo presentado en el mismo trimestre de 2013, en términos absolutos esto representa un aumento de 139 mil tarjetahabientes. La tabla No.6. Da cuenta del número

16. Revista Dinero (Dinero 4/27/2015).

17. Asobancaria, Reporte trimestral de inclusión financiera, marzo de 2015.

de personas que cuentan por los menos con un producto bancario.

Tabla 6. Composición del portafolios de productos financieros

Cuenta de ahorros	Cuenta corriente	Créditos	Tarjeta de crédito	No. personas
X				11.787.120
X	X			131.824
X	X	X		256.274
X	X	X	X	953.749
X	X		X	90.981
X		X	X	2.658.630
X		X		3.354.310
X			X	2.511.542
Total de personas con cuenta de ahorros				21.744.430

Fuente: Elaborado a partir de la información del informe de Asobancaria, 2014.

Según Asobancaria, el sector bancario presenta oportunidades de expansión en segmentos como tarjetas de crédito e hipotecas. Su penetración y profundidad financiera están lejos de los niveles en países desarrollados, lo que significa que existe un gran potencial de crecimiento orgánico. Como resultado, se espera que la industria se concentre más en la tecnología para impulsar la inclusión financiera. Según el Banco Mundial, “solo 30% de la población posee una cuenta en una entidad financiera y hay 16 sucursales bancarias por cada 100.000 habitantes, frente al promedio latinoamericano de 20”¹⁸. Asimismo se resalta que “el crédito total como proporción del PIB se ubicó justo por debajo de 41% en 2013, frente a un mínimo de 20% en 2003, pero muy inferior al promedio de 150% de la OCDE”. El informe también destacó “que acceder al crédito aún es difícil para algunas pequeñas y medianas empresas”, lo que según Asobancaria, puede estar relacionado con “los márgenes de utilidades que siguen siendo relativamente altos”, lo que

18. Tomado de OXFORD BUSINESS GROUP. <http://www.oxfordbusinessgroup.com/news/la-banca-colombiana-busca-opportunidades>

para esta entidad puede significar que “la eficiencia y competencia en el sistema financiero colombiano son relativamente bajas”.

4. EMPRESAS DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO

De acuerdo a la información de la Superfinanciera, el sector financiero colombiano está compuesto por 177 empresas dedicadas a las diversas actividades o segmentos del sector. De estas el 12,43%, es decir, 22 empresas corresponden a establecimientos bancarios, el 54,80% son compañías de seguros entre las que encuentran entidades dedicadas a la venta de seguros generales, seguros de vida, sociedades de capitalización, corredores de seguros (las más numerosas), y las sociedades cooperativas de seguros. Con un mismo porcentaje que las entidades bancarias, están las compañías de financiamiento comercial; en cuanto a las instituciones oficiales especiales, o bancos de segundo nivel representan el 6,2%.entre tanto con porcentajes de participación menores se ubican las compañías de sistema de pago de bajo valores con una participación del 3,39% sobre el total, seguida de las corporaciones financieras, las administradora de fondos de pensiones y cesantías y cooperativas financieras con una partición del 2,82% cada una, y en menor medida los almacenes de depósito con el 2,26%. La tabla No.7 describe la clasificación y participación de las empresas que componen el sector financiero:

Tabla 7. Clasificación de las empresas del sector financiero, 2014

Tipo de entidad y/o empresa	No. de entidades	Participación %
Entidades Bancarias	22	12,43
Compañías de seguros	97	54,80
Corporaciones financieras	5	2,82
Compañías de financiamiento comercial	22	12,43
Instituciones oficiales especiales o bancos de segundo nivel	11	6,21
Almacenes de depósito	4	2,26
Compañías de sistema de pago de bajo Valor	6	3,39
Cooperativas financieras	5	2,82
Administradoras de fondos pensiones y cesantías	5	2,82
Total	177	100,00

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera

Para el año 2014 estas compañías tenían inversiones en Colombia por un valor de 726,2 billones de pesos, obtuvieron ingresos por un valor de 276,5 billones, y utilidades netas por 10,2 billones. Resaltando que los bancos comerciales concentraron el 60,8% de las inversiones, el 22,4% de los ingresos y el 77,47% de las ganancias. Según el informe de la Superfinanciera los activos totales del sistema financiero colombiano sumaron para este período 1.099 billones, (seguramente incluyendo los activos del Banco de la República), de los cuales, 480,8 billones corresponden los establecimientos de crédito, 321,1 billones a las fiduciarias, 179,8 billones a los fondos de pensiones y cesantías y 117,4 billones a las demás industrias supervisadas.¹⁹ La tabla No. 8 contiene información completa sobre el sector financiero colombiano, incluyendo los estados financieros y sus resultados operacionales, lo que nos permite tener una idea clara acerca de cuántas empresas existen en el sector y cuáles de ellas son las dominantes:

19. Gerardo Hernández Correa, Evolución del Sistema Financiero Colombiano, febrero 18 de 2015, presentación pp.

Tabla 8. Principales empresas del sector financiero colombiano, 2014

Entidades	Activos*	Part. %	Ingresos*	Part. %	Ganancias Netas*	Part. %	Gastos Personal*	Gp/I %
Bancolombia S.A.	99.942.218	14,0	32.208.238	17,9	1.331.316	13,03	1.330.028	4,1
Porvenir S.A.	68.987.175	9,7	8.855.542	4,9	279.607	2,74	109.877	1,2
Banco de Bogotá	66.762.870	9,4	13.475.441	7,5	1.505.263	14,73	573.934	4,3
Daviyenda S.A.	54.633.274	7,7	11.439.951	6,4	1.001.151	9,80	708.467	6,2
Protección S.A.	51.688.299	7,3	6.891.085	3,8	205.610	2,01	111.867	1,6
BBVA Colombia	41.527.856	5,8	8.179.997	4,6	485.815	4,75	454.814	5,6
Banco De Occidente	30.440.463	4,3	7.070.333	3,9	1.200.811	11,75	355.535	5,0
Banco Corpbanca	27.944.186	3,9	6.672.752	3,7	189.789	1,86	312.024	4,7
Banco Agrario De Col	21.097.167	3,0	2.484.913	1,4	482.759	4,72	260.987	10,5
Banco Colpatría	20.220.872	2,8	4.372.698	2,4	272.667	2,67	247.884	5,7
Colfondos S.A.	19.491.635	2,7	2.911.616	1,6	47.180	0,46	49.832	1,7
Banco Gnb Sudameris	17.599.236	2,5	1.587.206	0,9	200.894	1,97	78.215	4,9
Banco Popular S.A.	16.959.701	2,4	2.738.378	1,5	380.080	3,72	234.218	8,6
Leasing Bancolombia	15.894.135	2,2	1.837.523	1,0	193.303	1,89	76.014	4,1
Fogafin -Fdo De Garantías	11.872.373	1,7	64.132	0,0	24.905	0,24	9.345	14,6
Banco Caja Social	11.064.264	1,6	1.688.908	0,9	251.096	2,46	324.142	19,2
AV Villas	10.917.267	1,5	1.521.443	0,8	195.196	1,91	159.513	10,5

Entidades	Activos*	Part. %	Ingresos*	Part. %	Ganancias Netas*	Part. %	Gastos Personal*	Gp/l %
Citibank	10.106.253	1,4	4.798.481	2,7	228.816	2,24	245.619	5,1
Finagro	8.086.540	1,1	311.017	0,2	73.434	0,72	19.553	6,3
Findeter S.A.	7.454.601	1,0	753.216	0,4	34.005	0,33	29.603	3,9
Fondo Nacional Del Ahorro	6.457.480	0,9	610.599	0,3	125.975	1,23	22.287	3,6
Bancoldex	6.305.888	0,9	1.651.723	0,9	64.880	0,63	34.350	2,1
Positiva Compañía Seguros	6.285.072	0,9	6.907.893	3,8	(146.122)	-1,43	56.299	0,8
Suramericana Vida	5.508.701	0,8	7.812.505	4,4	330.308	3,23	140.128	1,8
Caja Promotora De Vivienda Militar	5.442.597	0,8	368.700	0,2	3.889	0,04	16.068	4,4
Vidalía S.A.	4.589.331	0,6	2.316.210	1,3	140.372	1,37	9.654	0,4
Bolívar Vida	3.549.889	0,5	3.026.624	1,7	186.679	1,83	87.638	2,9
Banco Pichincha S.A.	2.970.530	0,4	462.837	0,3	24.403	0,24	53.786	11,6
Banco Coomeva S.A	2.917.643	0,4	528.611	0,3	31.010	0,30	55.219	10,4
Mapfre Colombia Vida	2.420.522	0,3	1.612.556	0,9	13.240	0,13	25.767	1,6
Suramericana S.A.	1.931.819	0,3	3.200.943	1,8	47.267	0,46	67.816	2,1
Total**	726.2	100	276.5	100	10.2	100	80.3	

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, *Cifras en miles de pesos, **Cifras en Billones de pesos

En general, el sistema financiero colombiano, está monopolizado por unos pocos grupos financieros, que a través de sus conglomerados de empresas, ofrecen un amplio portafolio de servicios de toda índole, desde servicios bancarios, seguros, administración de valores, hasta administración de fondos de inversión, pensión y cesantías, entre otros. Como se aprecia en la Tabla No.8 solo diez empresas de las 33 empresas más representativas del sector financiero como: Bancolombia, Porvenir, Banco de Bogotá, Davivienda, Protección, BBVA, Banco de Occidente, Corpbanca, Banco Agrario y Colpatria, concentraron el 67,9% de las inversiones del total del sector financiero. En relación a los ingresos el 60,9% del total se concentraron en diez entidades, siete entidades bancarias entre las que se encuentran: Bancolombia, Banco de Bogotá, Davivienda, Protección. BBVA, Banco de Occidente, Banco Corpbanca y Banco Agrario. Una administradora de fondos de pensiones y cesantías, Porvenir y dos aseguradoras Suramericana y Positiva Compañía de seguros, destacando a Bancolombia como la institución con mayores ingresos. Respecto a las utilidades solo ocho concentraron el 65,73% del total de utilidades del sector entre esta se encuentra Bancolombia, Banco de Bogotá, Davivienda, Banco de Occidente, Banco Agrario, Banco Colpatria, Banco Popular y Suramericana Vida.

Cabe resaltar que entre los grupos financieros más importantes del país se destaca el Grupo AVAL, conformado por el Banco el Bogotá, Popular, Occidente y AV Villas, como el grupo con mayor incidencia en este sector, con inversiones totales por un valor de 177,7 billones, funcionando en 1.769 oficinas y 12.950.374 clientes.²⁰ Según la información que suministra su propio holding, el Grupo Aval “[...] es el conglomerado financiero más grande de Colombia y a través de BAC Credomatic es el grupo regional más grande y más rentable en Centroamérica. Asimismo es el líder en Colombia en el negocio de banca tradicional a través de sus cuatro bancos, líder en el negocio de banca de inversión a través de Corficolombiana y líder en el negocio de admi-

20. <https://www.grupoaval.com/wps/portal/grupo-aval/aval/nuestras-companias>

nistración privada de pensiones y cesantías a través de Porvenir. Adicionalmente cuenta con una de las plataformas regionales más grandes y la más rentable en Centroamérica a través de la operación de BAC Credomatic, banco que tiene presencia en Costa Rica, Guatemala, Panamá, El Salvador, Nicaragua, Honduras y México”.²¹

Por su parte, Bancolombia, es otro de los conglomerados con una presencia dominante en el sector, particularmente en el negocio de los seguros, a través de su marca SURA y su filial Suramericana²², “una compañía holding que agrupa inversiones en seguros y seguridad social”, con inversiones en los negocios de Seguros Generales, con una participación en el mercado del 17,3%, Seguros de Vida, 31,5%, Seguros de Riesgos Laborales, 29,9%, y EPS y Medicina Prepagada, 9,5%.²³ Por otro lado SURA también tiene participación en el negocio de las pensiones, con una participación del 10% en Porvenir, el 8% en Protección y el 3% en Colfondos, empresas en las que también tiene inversiones Bancolombia (28,5% en Protección).

21. <https://www.grupoaval.com/wps/portal/grupo-aval/aval/nuestras-companias>

22. El Grupo SURA es la empresa matriz que controla a mayoritariamente a Suramericana S.A. (81.13%), El 18.87% restante del capital social de Suramericana pertenece a la compañía de seguros alemana Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Munich, conocida como “Munich Re.” SURA controla además a Sura Asset Management S.A., Bancolombia S.A., Nutresa S.A. y a Inversiones Argos S.A.

23. Según el informe de gestión de SURA, “nuestra filial especializada en la industria de seguros y seguridad social, Suramericana S.A., tuvo un desempeño sobresaliente durante el año. Los ingresos consolidados de sus compañías operativas, crecieron 15%, al sumar COP 7.0 billones (USD 2.9 billones). De esta manera, la utilidad neta de Suramericana sumó COP 454,019 millones (USD 189.8 millones), con un crecimiento de 73%. En un mercado cada vez más exigente y con los más importantes jugadores internacionales en el terreno, en Colombia, Suramericana sigue con un liderazgo sólido, que representa 24% del mercado. En conjunto, sus operaciones en Colombia, Panamá, República Dominicana y El Salvador llegan ya a 10 millones de clientes, con sus empresas en el sector de los seguros Suramericana S.A., Operaciones Suramericana, Seguros Generales Suramericana, Seguros de Vida Suramericana, Seguro de Riesgos Laborales Suramericana.

De la información anterior se deduce que el sector financiero ha ido marcando una tendencia de monopolización en relación a la participación del mercado nacional, la inversión, los ingresos, y las utilidades y ganancias. Esta concentración fue señalada también en un estudio reciente de la OCDE, que destacó “que se necesita hacer más para profundizar los servicios financieros de Colombia y mejorar el acceso al financiamiento con una mayor competencia en el mercado. “Introducir más competencia en el sistema bancario, evitando la excesiva concentración y aplicando regulaciones anti monopolio, podría reducir el costo del financiamiento y mejorar el acceso”.²⁴

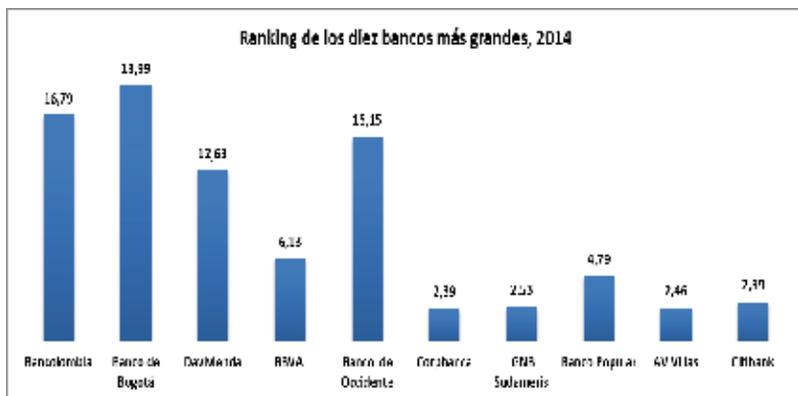
4.1 Entidades bancarias: Caracterización de los diez bancos más importantes del país

Como se mencionó anteriormente, para el año 2014 en el país existían 22 entidades bancarias, de origen nacional como extranjero, de estas el 45% controlan el sector bancario en el país, en este grupo se encuentran seis entidades de origen nacional: Bancolombia, Banco de Bogotá, Banco Popular, Banco de Occidente, Banco AV Villas, y Davivienda y cuatro de origen extranjero Citibank, Corpbanca, GNB Sudameris y el BBVA, según los datos reportados por estas entidades a la Superfinanciera, con corte a diciembre de 2014, estas diez entidades concentraron el 82,25% de las inversiones, el 87,89% de los ingresos y el 89,75% de las ganancias del total del sector bancario colombiano. De acuerdo a las utilidades, el Banco de Bogotá, Bancolombia y el Banco de Occidente se posicionaron como los líderes en el mercado nacional. En primer lugar, está el Banco de Bogotá con una participación del 18,99% del total de ganancias del sector. Seguido de Bancolombia con 16,79% y en tercer lugar Banco de Occidente, con un porcentaje del 12,63% Davivienda se posicionó en el cuarto lugar, mientras el BBVA en el quinto con una participación del 6,13%. En lo que corresponde

24. Citado por OXFORD BUSINESS GROUP. <http://www.oxfordbusinessgroup.com/news/la-banca-colombiana-busca-opportunidades>

a las demás entidades Corpbanca, GNB Sudameris, AV Villas y Citibank en promedio tiene una participación del 2,56% en el total de las utilidades

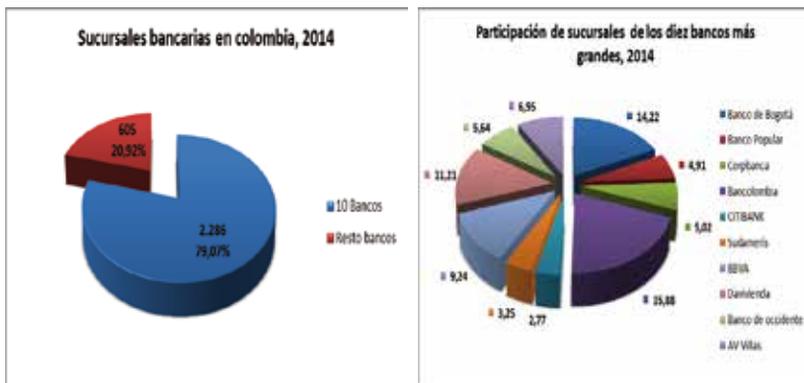
Gráfica 1. Ranking de los diez bancos más grandes según utilidades, 2014



Fuente: Elaborado a partir de los reportes de Superfinanciera, años 2008 al 2014

De otro lado, de las 2.891 sucursales bancarias existentes en el país, este grupo, aglutinó 2.286 sucursales, es decir, 79,07% del total, por su parte las doce entidades restantes, contaron una participación del 20,92%, equivalente a 605 sucursales. En primer lugar aparece Bancolombia, como la entidad bancaria con más sucursales a nivel nacional, correspondiente al 15,88% del total, le sigue Banco de Bogotá, con una participación del 14,22%; en tercer y cuarto lugar se ubican Davivienda con una participación del 11,21% y el banco de origen español BBVA. Las gráficas describen la participación de las diez entidades bancarias más importantes del país respecto a sucursales.

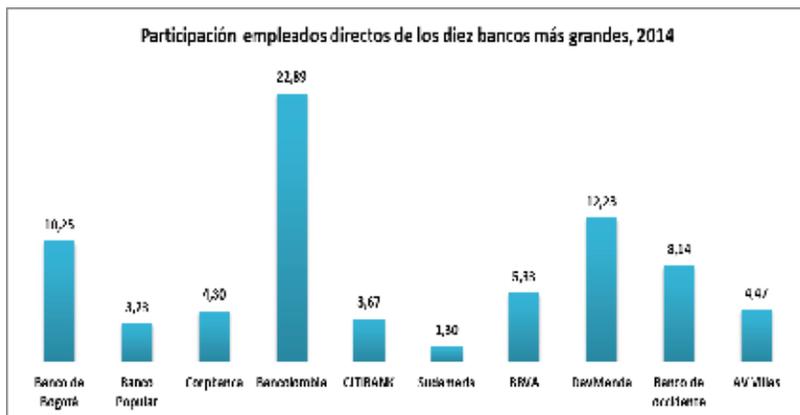
Gráfica 2. Sucursales bancarias, participación de los diez bancos más grandes, 2014



Fuente: Elaborado a partir de los reportes Superfinanciera, años 2008 al 2014.

Para el año 2014 el sector bancario contó con 99.649 empleados (directos y subcontratados), de los cuales 74.430 fueron vinculados directamente a las diferentes entidades bancarias, de esta cifra el 76,31%, es decir, 56.799 empleados fueron contratados por los diez bancos más grandes del país. Resaltando a Bancolombia, Banco de Bogotá y Davivienda, como los tres bancos con mayor participación respecto a la contratación de empleados directos, Bancolombia es la entidad con mayor tasa de contratación, equivalente al 22,89%. Banco de Bogotá con el 10,25% y Davivienda con el 12,23%. Respecto a las cuatro entidades bancarias extranjeras (Citibank, Corpbanca, Sudameris, y BBVA) contaron con una tasa de contratación del 15,09%, resaltando al BBVA como el banco extranjero con la tasa de contratación más alta, correspondiente al 5,83%, seguida de Corpbanca con 4,30%, Citibank con el 3,67% y con una participación menor y la más baja no solo de las entidades extranjeras sino de los diez grupos, Sudameris con el 1,30% del total de empleados contratados en el sector. La gráfica No.3. describe lo mencionado:

Gráfica 3. Tasa de contratación directa: diez bancos más grandes de Colombia, 2014



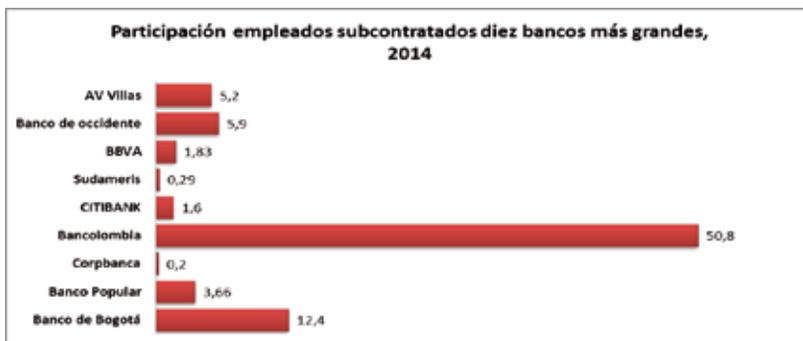
Fuente: elaborado a partir de los reportes Superfinanciera, años 2008 al 2014.

En relación a la subcontratación e intermediación laboral, según la Superfinanciera en 2014 este sector subcontrató 25.219 empleados, lo que representó el 25,31% del total de trabajadores contratados, es decir, que fueron vinculados a través de contratos por obra labor o prestación de servicios, que de una u otra manera precarizaron las condiciones laborales. Del total de empleados subcontratados el 81,88% fueron subcontratados por el grupo de los diez bancos más grandes del país. Como se observa en la gráfica No.4. La mayor tasa de subcontratación laboral la presentó Bancolombia equivalente al 50,8% del total de empleados subcontratados en el país, cabe resaltar que son los bancos de origen nacional los que más mano de obra tercerizan.²⁵ Entre tanto el

25. No obstante es importante resaltar que las cifras que presentan en materia de tercerización bancos como BBVA, CITIBANK y Davivienda puede haber subregistros en la participación de trabajadores subcontratados sobre el global de empleados. La anterior apreciación se sustenta que segmentos enteros de estos bancos como lo relacionado con BPO, comercialización, servicio al cliente e incluso operaciones se encuentra ofrecido a través de ETS, Sociedades por acciones simplificadas o terceras empresas de contratistas.

BBVA es el banco extranjero con mayor tasa de subcontratación, seguido del banco Citibank.

Gráfica 4. Tasa de Subcontratación laboral en los diez bancos más grandes, 2014



Fuente: elaborado a partir de los reportes Superfinanciera, años 2008 al 2014.

En general, el sector bancario colombiano está monopolizado por tres grupos financieros, Bancolombia, Grupo Aval (banco de Bogotá, Popular, AV Villas y Occidente) y Davivienda, todos de origen nacional, los cuales concentran la mayor parte de los ingresos y utilidades del sector, asimismo, concentran la mayor mano de obra tanto directa como subcontratada. A continuación se realizará una caracterización de cada uno de los diez bancos o grupos financieros más importantes del país, para ello se tendrán en cuenta aspectos como: antecedentes del grupo financiero o entidad bancaria, estructura corporativa, expansión nacional como internacional, composición de las plantas de personal (género, edad, distribución geográfica, escalas y brechas salariales, entre otros.

4.2 Grupos financieros internacionales: BBVA, Citibank, GNB Sudameris y Corpbanca

4.3 Grupo BBVA: Antecedentes

El Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, BBVA, es una entidad bancaria española con más de un siglo y medio de trayectoria, es el resultado de una serie de fusiones y adquisiciones comerciales de diversas entidades bancarias del Banco Bilbao que permitieron el fortalecimiento y la consolidación de un nuevo grupo empresarial, denominado BBVA, el cual buscó con estas fusiones no solo sobreponerse a las crisis económicas, también soportar su expansión y posicionamiento a nivel nacional e internacional.

Los primeros años de trayectoria del Grupo BBVA se remontan al año 1857 en la ciudad de Bilbao con la creación del primer banco de emisión y descuento denominado el Banco Bilbao que por décadas fue la única entidad bancaria de la ciudad, posteriormente con “[...] el desarrollo económico de la década de 1960, el Banco aumentó su dimensión integrando otros bancos, dando pie a la conformación de un nuevo grupo financiero,”²⁶ que se consolida con la fusión de dos grandes entidades bancarias españolas, El Banco Vizcaya en el año 1988, creando la marca BBV, (Banco Bilbao Vizcaya), esta fusión no solo posicionó al Banco como el número uno de España, sino que fortaleció su expansión y posicionamiento a nivel local e internacional. Once años después esta entidad se fusionó nuevamente con el Grupo Financiero Argentaria²⁷ dando lugar a la creación de la marca BBVA, este nuevo

26. <http://www.bbva.com/TLBB/tlbb/esp/informacorporativa/conozcanos/historia/ampliacion/index.js>

27. El Grupo Argentaria estaba formado por el Banco Exterior de España, Caja Postal de Ahorros, Banco Hipotecario de España, Banco de Crédito Local, Banco de Crédito Agrícola y Banco de Alicante, fue una entidad bancaria pública que recogió a las entidades bancarias del estado en una sola, con el propósito de contención de la banca privada, no obstante a partir de 1993 y 1998 se dan un proceso de privatización y pasa a manos del Banco Bilbao Vizcaya.

banco “nace con un tamaño relevante, una fuerte solvencia patrimonial y gran estructura financiera, una adecuada diversificación geográfica de los negocios y de los riesgos y, como consecuencia de todo ello, un mayor potencial de crecimiento de beneficios”.²⁸

4.3.1 Expansión internacional del BBVA

A partir de los primeros años del siglo XX, el Banco Bilbao inició su proceso de expansión internacional con la apertura de sucursales en dos de las ciudades europeas más importantes, París en 1902 y posteriormente en Londres en el año 1918. A partir de este momento su expansión por el mundo se intensificó debido a la consolidación como grupo BBV, desde entonces se instalaron oficinas y sucursales en diferentes ciudades del mundo.

Actualmente en Europa tiene sucursales en ciudades como Frankfurt y Dusseldorf (Alemania), Bruselas (Bélgica); París, (Francia); Milán (Italia); Portugal; Londres (Reino Unido), Rusia, Suiza, y Turquía. En Norteamérica cuenta con sucursales en Estados Unidos, en el Estado de Nueva York y una oficina de representación en Silicon Valley en San Francisco y realiza su actividad a través de la marca BBVA Compass. En México tiene presencia desde 1991 con la compra de un porcentaje minoritario del Banco Probusa²⁹, que se incrementó

28. <http://www.bbva.com/TLBB/tlbb/esp/informacion-corporativa/conozcanos/historia/la-integracion-bbva/index.jsp>

29. El Banco Bilbao Vizcaya llegó a México en 1991 con la participación del 1% en el Banco Mercantil Probusa, dicha participación con el tiempo fue aumentando al 20% en el año 1993 y el 70% en el año 1996, asimismo en el mismo año adquirió dos entidades más el Banco de Oriente y la Banca Cremi. Para 2000 BBV-Probusa adquiere el 40% de la segunda entidad bancaria mexicana más importante el Banco del Comercio, Bancomer, más adelante el BBVA Adquirió la totalidad de Bancomer; la compra de Bancomer situó al BBVA como el líder del sistema bancario latinoamericano, con una cuota de mercado del 9% en depósitos (14% en los países de habla hispana), 11,6 billones de activos y 10 millones de clientes. Ver BBVA: fusión en México BBV-Probusa con Bancomer, contenido en:<http://www.invertia>.

años después. Con la conformación de la nueva entidad BBV-Probursa comenzó su ampliación en dicho país con la adquisición de otras entidades bancarias como los Bancos Cremi y Oriente en el año 1996. En el año 2000 se fusionó con el Banco del Comercio, Bancomer y cuatro años después, el BBVA adquirió el cien por ciento de las acciones del Bancomer, en el presente es la entidad financiera líder del país y desarrolla su actividad bajo la marca BBVA Bancomer.

En el caso de Centro América tuvo presencia en Puerto Rico con la compra de la entidad Bancaria Poncebank³⁰ en el año 1998, luego vendida a la firma Oriental Financial Group Inc en el año 2012. En el caso de Sur América, El BBVA se introdujo al mercado a mediados de los años noventa mediante la compra de bancos locales en países como, Perú, Venezuela, Colombia, Chile, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay. Su travesía por Sur América se inició en Perú, con la Adquisición del Banco Continental en el año 1995, el cual se transformó en BBVA Continental³¹, en el presente, es la segunda entidad bancaria más grande del Perú respecto a activos, asimismo cuenta con más de 271 oficinas a nivel nacional. La segunda adquisición en región de Sur América fue en Colombia con la compra del 40% del Banco Ganadero

com/noticias/articulo-final.asp?idNoticia=70180#lyF3RnGyY0MKVnmj y ver Marcela Sánchez, Breve historia de BBVA, México, 2008, contenido en /cronicasperegrinas.wordpress.com/2008/02/29/historia-de-bbva/

30. PonceBank, es el resultado de la fusión del Banco puertorriqueño de Ponce y el Banco Popular en el año 1990. El Banco Ponce fue fundado en 1970, en San Juan, Puerto Rico, durante el siglo XX fue una de las entidades con un mayor número de sucursales en estados Unidos y el segundo mayor banco en depósitos y número de sucursales en puerto Rico. Después de ser adquirido por BBV, este banco siguiendo uno de los bancos más representativos del país. para el 2012 tenía aproximadamente \$ 5,2 mil millones de activos, \$3,7 mil millones en préstamos, \$3,3 mil millones en depósitos, 36 sucursales y 950 empleados aproximadamente. Ver: Oriental a adquirir BBVA Puerto Rico, en http://www.orientalbank.com/sp/conoce_a_oriental/news_3.htm
31. El Accionista mayoritario del BBVA Continental, es el Holding Continental S.A, conformado por el grupo español BBVA y el grupo Brescia, en la actualidad el BBVA cuenta con una participación del 75,14% del Banco BBVA Continental.

en el año 1996, años después adquirió el 95,16% de las acciones del banco y en el año 2004 pasó a llamarse BBVA Colombia.

Para el mismo año el grupo BBVA adquirió el 30% del Banco Francés Argentino, con el propósito de expandirse tanto en sucursales como en el número de clientes, para ello adquirió entidades financieras como el Banco de Crédito Argentino, tal unión dio paso al posicionamiento del Banco Francés convirtiéndolo en el primer banco privado con relación a los activos. En 1997 el BBV llegó a Venezuela tras la compra del Banco Provincial, hoy es la entidad financiera más importante de este país. A Chile llegó un año después con la participación accionaria en el Banco BHIF, en este país invirtió en otras líneas de negocios tales como la administración de fondo de pensiones y el financiamiento automotriz con la compra de la Administradora de Fondos de Pensión Personas, Provida, conocida hoy como BBVA Provida, y la Forum Servicios Financieros dedicada al financiamiento automotriz. En Brasil se introdujo en el año 1998 por medio de la compra del Banco Excel, que operó por medio de la marca BBV hasta principios del año 2003 tras la venta de sus acciones al Banco Bradesco. Además, el BBVA cuenta con presencia en Turquía y China, a través de inversiones estratégicas en los bancos Garanti y CITIC. Para el año 2014 el BBVA, amplió en un 15% su parte accionaria en el Banco Turco Garanti, a través de una transacción del 1.988 millones de euros, con esta operación el BBVA adquirió el 39,9% de las acciones³². La tabla No. 9 da cuenta de la expansión continua del Grupo BBVA, durante los últimos veinte años a nivel internacional.

32. BBVA compra el 15% del banco turco Garanti por 2.000 millones, Madrid, noviembre 19 de 2014, El País, contenido en: <http://economia.elpais.com/economia/2014/11/19/>

Tabla 9. Adquisiciones bancarias del BBVA a nivel internacional

País	Adquisiciones	Año
Perú	Banco continental	1995
México	Probursa	1995
	Bancos Cremi y Oriente	1996
	Bancomer	2000
	hipotecaria nacional	2005
Colombia	Banco Ganadero	1996
	Granahorrar	2005
Argentina	Banco francés	1996
	Banco de Crédito Argentino	1997
Venezuela	Banco provincial	1997
Puerto Rico	Poncebank	1998
Brasil	Banco Excel	1998
Chile	Banco BHIF	1998
	Administradora de fondos de pensión personas, Provida	1999
	Forum Servicios Financieros	2006
Estados Unidos	Valley, Laredo	2004
	Laredo	2005
	Texas Regional Bancshares	2006
	Compass	2007
	State Nacional Bancshares	2007
	Guaranty Bank	2009
Turquía	Banco Garanti	2010

Fuente: Elaborado a partir de la información de la página web de la compañía.

La expansión internacional del Grupo español BBVA, a finales del siglo XX se impulsó y consolidó en su mayoría gracias a los procesos de privatización que afrontaron las diferentes entidades bancarias estatales de todos estos países, derivadas de las crisis económicas que afectaron profundamente los intereses de estas entidades, asimismo la falta de capital llevo a los gobiernos neoliberales del momento a vender poco a poco sus bancos a entidades y monopolios internacionales privados, asimismo la desregulación del marco jurídico del sector financiero o al

menos de las entidades públicas facilitó rápidamente la privatización de la actividad bancaria y la monopolización por parte de unos cuantos grupos empresariales financieros.

4.3.2 Presencia internacional

El grupo financiero BBVA tiene filiales bancarias, sucursales y oficinas de representación en 31 países, estas distribuidas en seis zonas geográficas: España, América del Norte (Estados Unidos y México), Suramérica y Eurasia. En España no solo cuenta con una sólida posición en el mercado, también está su casa matriz; como se aprecia en la tabla No.10. Para el año 2014, este grupo contaba con 7.371 sucursales, de las cuales el 42,2% están ubicadas en España, pese a que es la región con un mayor número de sucursales, durante este año presentó una reducción del 3,65% en cuanto al número de sucursales.

Tabla 10. Sucursales del Grupo BBVA

Número de sucursales	2014	2013	Variación
España	3.112	3.230	-3,65
Estados Unidos	672	685	-1,90
México	1.831	1.794	2,06
América del Sur	1.676	1.590	5,41
Resto del mundo	80	121	-33,88
Total	7.371	7.420	-0,66

Fuente: elaborado a partir de la información del informe corporativo: BBVA en el 2014: trabajamos para un futuro mejor, pág.62.

Este decrecimiento respecto al número de sucursales no solo se dio en España sino también en otras regiones como Norteamérica, solo en los Estados Unidos pasó de 685 sucursales en el año 2013 a 672 para el año 2014, es decir, que tuvo una variación negativa del 1,90%. En cuanto a México, este pasó de 1.794 sucursales en el año 2013 a 1.831 en el año 2014, lo que indica un crecimiento del 2,06%.

En los Estados Unidos: el BBVA desarrolla su actividad Bancaría a través de dos marcas BBVA Compass y BBVA Ventures, la primera es una entidad bancaria que cuenta con 672 sucursales, es el vigésimo primer banco más grande de Estados Unidos en términos de cuota de mercado de depósitos, mientras el BBVA Aventure: es una unidad con sede en Silicon Valley que invierte en startups disruptiva de la industria financiera con el objetivo de transformar el sector de los servicios financieros.

Igual que México en América del Sur BBVA registró en el año 2014 un crecimiento del 5,41% respecto al año anterior, pasando 1.590 sucursales a 1.676. En esta región el BBVA cuenta con sucursales bancarias en Argentina, Chile, Colombia, Paraguay, Perú y Venezuela; es gestora de fondos de pensiones en Bolivia y cuenta con una oficina de presentación en Brasil. En cuanto al área de Euroasia corresponde al resto de los países de Europa excluyendo a España, entre los que se encuentran filiales, sucursales y oficinas de representación en Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido, Rusia, Suiza y Turquía y parte de Asia, sucursales en Tokio, Hong Kong, Seúl y Taipei y oficinas de representación en Beijing, Shanghai, Yakarta, Mumbai, Sidney y Abu Dhabi. En esta zona tiene una representación del 1,1% respecto al número de oficinas, asimismo, durante el año 2014 registró un decrecimiento respecto al año anterior del 33,88% pasando de 121 a 80 sucursales.

4.3.3 Grupo BBVA y sus filiales en Latino América

Tanto a nivel local como internacional el Grupo BBVA se dedica a la prestación de servicios financieros; bancarios y no bancarios, ofrece servicios financieros personales y corporativos.³³ La diversidad de pro-

33. El modelo de negocios del BBVA está soportado en los siguientes servicios: En servicios de banca minorista, banca corporativa, banca privada, banca hipotecaria, incluyendo cuentas corriente y de ahorro, depósitos a plazo fijo, créditos comerciales y de consumo, hipotecas, tarjetas de débito y crédito, cartas de crédito, servicios de cobro electrónico, transacciones en moneda

ductos que ofrece el BBVA en los diferentes países de Latinoamérica, se realiza en dos modalidades:

- a. Por medio de las entidades bancarias que ofrece diferentes líneas o servicios bancarios y no bancarios, como en Paraguay, Uruguay y Venezuela, y
- b. A través de diferentes empresas subordinadas y/o filiales a la entidad bancaria.

La tabla No. 11. Especifica los diferentes segmentos de la actividad financiera y empresas del grupo BBVA en Latino América.

extranjera, custodia de valores, banca de inversión, gestión de carteras, administración de fondos y valores, seguros, fiducia, entre otros.

Tabla 11. Bancos y filiales del Grupo BBVA en América Latina

País	Bancos	Administradora fondos (pensiones, cesantía, etc)	Hipotecario	Compañías de seguros	Asesorías Financieras	Comisionista de Bolsa	Factoraje financiero	Crédito automotriz
México	BBVA Bancomer	Pensiones BBVA Bancomer	Hipotecaria Nacional	Seguros Bancomer				
Argentina	BBVA Francés			BBVA Consolidar Seguros S.A				
Bolivia		BBVA Previsión AFP						
Chile	BBVA Chile	BBVA Asset management Chile Provida	BBVA sociedad de Leasing Inmobiliario S.A	BBVA Corredora Técnica de Seguros Ltda.	BBVA Asesorías financieras S.A	BBVA Corredores de Bolsa Limitada	BBVA Factoring Ltda.	Forum servicios financieros
Colombia	BBVA Colombia			BBVA seguros Colombia S.A		BBVA Valores		
Paraguay	BBVA Paraguay			BBVA Continental				
Perú	BBVA Continental							
Uruguay	BBVA Uruguay							
Venezuela	Banco Provincial							

Fuente: Elaborado a partir de los informes de gestión de las empresas filiales del Grupo BBVA

Según los datos anteriores, en México el BBVA, es conocido como el Grupo Financiero BBVA Bancomer, (GFBB), dedicado a la prestación de servicios financieros; bancarios y no bancarios, su filial en el sector bancario es el BBVA Bancomer, el cual ofrece productos y servicios financieros personales y corporativos, su modelo de negocio está fundamentado en servicios de banca minorista, banca corporativa, banca privada, banca hipotecaria, además de los servicios de banca de inversión y gobierno. Asimismo, el GFBB, está dedicado a actividades no bancarias como Administración de fondos de pensiones, al negocio de seguros (de vida, de daños de propiedad y a terceros, vehículos), al negocio hipotecario y servicios de intermediación bursátil, transferencias de remesas y gestión de activos por medio de sus cuatro filiales.

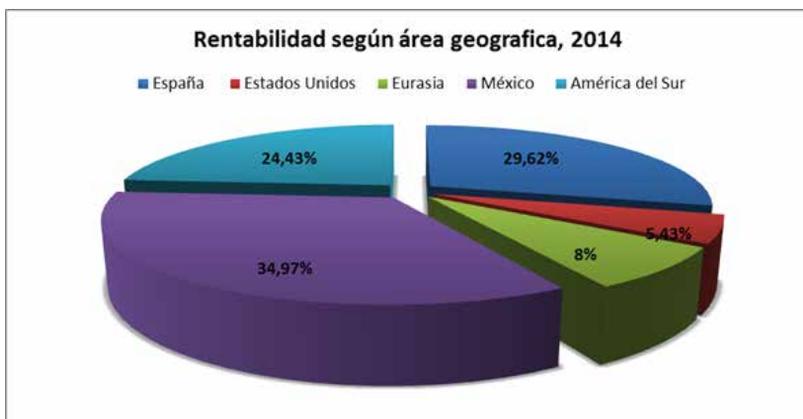
En Chile el grupo tiene presencia en el sector de la banca y otros negocios a través de sus filiales: BBVA Asset Management de dedicada a la administración de fondos; BBVA sociedad Leasing inmobiliario S.A al negocio hipotecario; BBVA Corredora Técnica de Seguros Ltda., especializada en seguros; BBVA Asesorías financieras S.A, BBVA Corredores de Bolsa Limitada, comisionista de bolsa; BBVA Factoring Ltda, dedicada a la compra, venta y administración de créditos y cuentas por cobrar, además de Forum Servicios financieros, dedicado al préstamo automotriz. En Colombia está presente con su subordinada bancaria BBVA Colombia y las empresas filiales a estas: BBVA Valores, BBVA seguros y la fiduciaria BBVA Asset Management.

4.3.4 Distribución de utilidades del grupo español

De las cinco regiones geográficas donde el BBVA tiene presencia, México, América Latina y España generan el 89,02% de las utilidades del grupo español, a tal punto de monopolizar en algunos casos los diferentes segmentos o líneas de negocio tales como la actividad bancaria, la administración de fondos o el negocio de las aseguradoras. Destacando a México como la región o país con mayor rentabilidad económica para el grupo español, la cual participa con el 34,97%

respecto a las utilidades totales del grupo, seguido de España con el 29,62% y América del Sur con el 24,43%. La gráfica No.5 describe lo mencionado anteriormente.

Gráfica 5. Rentabilidad del Grupo BBVA según el área geográfica

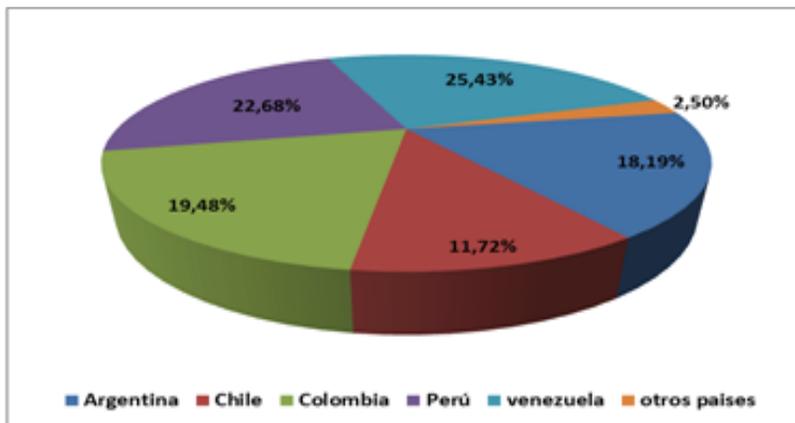


Fuente: Elaborado a partir de la información del informe corporativo: BBVA en el 2014, pág.190-203.

Según el Informe corporativo del Grupo BBVA³⁴, los países emergentes de América Latina contribuyeron en utilidades netas con 2.875 millones de euros, los cuales representaron el 24,43% del total de las utilidades del Grupo. De los ocho países que conforman o hacen parte del área geográfica donde el grupo español tiene presencia, Venezuela es el país con una mayor contribución en utilidades, correspondiente a 25,43% del total, esto como resultado de sus dos líneas de negocios la administración de fondos de pensiones y las aseguradoras. Con un 22, 68% se ubica Perú. Con porcentajes muy similares se encuentra Colombia con un aporte de 19,48% y Argentina con el 18,19% del total de las utilidades netas. La gráfica No.6. Describe la distribución de las utilidades del BBVA en América del Sur.

34. Informe corporativo: BBVA en el 2014: trabajamos para un futuro mejor, pág193-204.

Gráfica 6. Distribución de las utilidades del Grupo BBVA en Sur América



Fuente: elaborado a partir de la información del informe corporativo: BBVA en el 2014, pág.190-203.

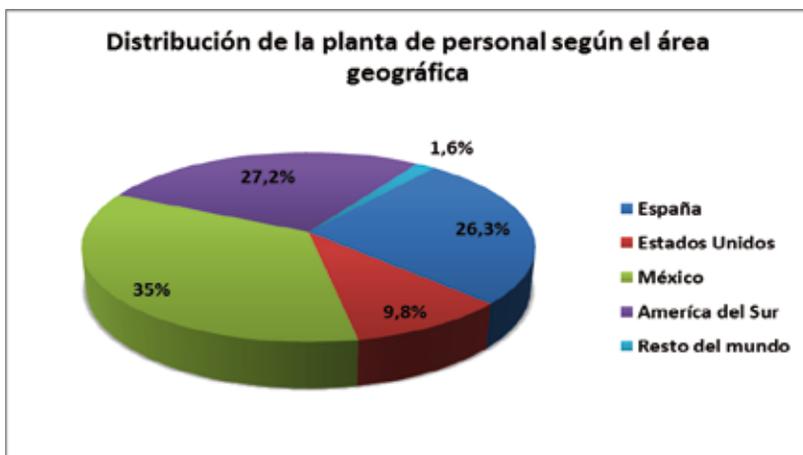
De la información anterior se resalta: que son los países emergentes de América Latina (México, Perú, Colombia, Argentina, Venezuela, Uruguay, Chile, Bolivia y Paraguay) los que proporcionan la mayor rentabilidad económica para el grupo español, asimismo, han presentado los índices de crecimiento más altos respecto a ingresos, utilidades, sucursales y contratación de personal.

4.3.5 Distribución planta de personal a nivel mundial Grupo BBVA

En relación al número de personal a nivel mundial, para el año 2014 el grupo BBVA contaba con 108.770 trabajadores y trabajadoras, de los cuales el 62,3% se concentran en dos regiones y/o países, México y Sur América. México concentra el 35%, equivalente a 38.107 empleados, en el caso de Sur América este concentra el 27,2%. Con un porcentaje similar del 26,3% se encuentra España que aunque tiene un mayor número de sucursales, su planta de personal es inferior a la de otras regiones con un número menor de sucursales, entre tanto con porcentajes menores, se encuentran los Estados Unidos con un participación del

9,8% y Euroasia y/o el resto del mundo con 1,6% del total de la planta de personal que componen este grupo financiero. La gráfica No. 7 describe lo enunciado anteriormente.

Gráfica 7. Porcentaje la planta de personal a nivel mundial grupo BBVA, 2014



Fuente: elaborado a partir de la información del informe corporativo: BBVA en el 2014: trabajamos para un futuro mejor, pág.63.

Respecto a la evolución de contratación de personal, en el año 2014 el grupo BBVA presentó una disminución de la mano de obra respecto al año anterior del 0,49%, aunque en general es un porcentaje relativamente bajo, si se mira por regiones, España alcanzó un porcentaje del 5,78% menos al año anterior, pasando de 30.376 trabajadores en el año 2013 a 28.620 empleados/as en el año 2014, lo que corresponde a 1.756 empleados menos. Del mismo modo en Estados Unidos redujo su mano de obra un 3,10% con relación al año anterior, pasando de 11.005 empleados en el año 2013 a 10.712 en el año 2014. Caso contrario en Sur América y México el BBVA registró un crecimiento en la mano de obra, Sur América presentó un alza del 4,04% respecto al año anterior pasando de 28.482 empleados a 29.632 para el año 2014. De igual manera México pasó de 37.519 a 38.107 empleados, que corresponde

a 588 nuevos empleos. La tabla No.12 da cuenta de la disminución del personal según el área geográfica

Tabla 12. Disminución del personal según el área geográfica

Número de empleados	2014	2013	Variación
España	28.620	30.376	-5,78
Estados Unidos	10.712	11.055	-3,10
México	38.107	37.519	1,57
América del Sur	29.632	28.482	4,04
Resto del mundo	1.699	1.873	-9,29
Total	108.770	109.305	-0,49

Fuente: Elaborado a partir de la información del informe corporativo: BBVA en el 2014: trabajamos para un futuro mejor, pág. 76.

De la información presentada se deducen por lo menos dos grandes conclusiones:

- Los países emergentes de Latinoamérica, presentaron un mayor margen de utilidad o ganancias económicas en el año 2014, al grupo financiero español, correspondiente al 59,40% del total de las utilidades netas; asimismo presentaron un crecimiento positivo en relación a la contratación de personal y apertura de nuevas sucursales.
- Que la crisis o la recesión económica no afectó los intereses o negocios del grupo en estos países como si lo hizo en el resto de las áreas geográficas o países donde tiene presencia el BBVA, lo que desencadenó en el despido masivo de trabajadores, el cierre de sucursales y oficinas, así como una baja rentabilidad.

4.4 El BBVA Colombia

Como se mencionó en páginas atrás, el BBVA es el resultado de un proceso de fusiones y adquisiciones bancarias, que permitieron no solo la consolidación del mercado local sino también internacional, Colombia no fue la excepción a dicho proceso, en el año 1996 el Grupo BBVA

se introdujo en el mercado colombiano por medio de la compra del 40% del Banco Ganadero, transacción que alcanzó los 328 millones de dólares³⁵, posteriormente, en el año 1998, el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria adquirió un 15% más, sumando un 55 % del total accionario, convirtiendo al Grupo BBVA como el accionista mayoritario, desde ese momento el Grupo español asumió el control del denominado Banco Ganadero. Tres años después se presentó una tercera compra con la cual alcanzó una participación accionaria del 95,16%, desde entonces, el banco Ganadero cambió su razón social y entró a conocerse como BBVA Colombia. Actualmente la composición accionaria del BBVA, está compuesta en un 72,6% por el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A, en un 19,23% por la filial grupo español BBVA América S.L y con el 4,57% accionista minoritarios. La siguiente grafica describe la composición accionaria del BBVA Colombia:

35. El Banco Ganadero, Semana, 1997, junio, <http://www.semana.com/especiales/articulo/el-banco-ganadero/32805-3>

Gráfica 8. Composición accionaria del Grupo BBVA en Colombia

Fuente: elaborado a partir de la información del informe corporativo: BBVA en el 2014: trabajamos para un futuro mejor, pág.45.

4.4.1 Empresas filiales del BBVA Colombia

El grupo español BBVA, no solo se dedica en Colombia al negocio de la bancarización, sino también a otros segmentos de la actividad financiera como la administración de valores, el negocio de fiducia y aseguradoras, a través de sus filiales: BBVA Valores Colombia S.A Comisionista en Bolsa; BBVA Fiduciaria y BBVA seguros, estos segmentos buscan complementar la oferta de su casa matriz (BBVA Colombia) a través de distintos productos y así captar otros segmentos de la actividad financiera y competir en el mercado nacional. El diagrama No.3. Muestra la estructura de BBVA Colombia y sus compañías subordinadas.

Diagrama No. 3. Empresas filiales del BBVA Colombia

Fuente: Elaborado a partir de la información de la página web:

BBVA Valores Colombia S.A; es una sociedad comisionista de Bolsa, que ofrece servicios de administración y custodia, inversión en títulos valores y banca de inversión, entre otros, entre sus actividades se encuentra la asesoría en Banca de inversión, intermediación y asesoría en el mercado de capitales, este tipo de negocio está dirigido a personas naturales, instituciones financieras, entidades públicas, administradores de fondos de pensiones y cesantías y fondos de inversión extranjeros. Por otro lado BBVA Seguros, S.A, tiene presencia en el mercado nacional desde el año 1994, esta se divide en dos segmentos (según el tipo de seguro o servicio), la primera es la compañía de Seguros Generales encargada de la comercialización de seguros generales o de daños, relacionados a el hogar, la segunda es BBVA Seguros de vida como lo indica su nombre comercializa pólizas de vida, exequiales, contra riesgos y accidentes personales, etc.

En relación a la filial BBVA Asset Management, es una sociedad de fiducia mercantil, encarga de obrar como agente de transferencia y registro de valores, operar como representante de tenedores de bonos y presta asesoría financiera. Por otra parte, BBVA Fiduciaria colabora en el desarrollo de proyectos de termoeléctricas y carreteras, entre otros, en conjunto con bancos, aseguradoras, inversionistas, contratistas, interventores, compañías de leasing y el Estado.

4.4.2 Planta de personal Grupo empresarial BBVA

En cuanto a la composición de la planta personal del grupo empresarial BBVA, incluyendo sus filiales BBVA Valores Colombia S.A (Comisionista en Bolsa); BBVA Fiduciaria y BBVA seguros, se caracterizó por contar con una participación mayoritaria de mujeres en todas sus categorías profesionales o niveles de cargos, exceptuando los cargos de dirección y mando. Según el informe de responsabilidad corporativa del año 2014, este grupo finalizó este período con una planta de personal de 6.678 empleados/as a nivel nacional, de los cuales el 58,5% son mujeres, mientras el 41,5% son hombres.

Tabla 13. Composición de la planta de personal del Grupo BBVA Colombia, 2014.

Número de empleados	Total	% Porcentaje
Hombres	2.771	41,5
Mujeres	3.907	58,5
Total de empleados	6.678	100,0

Fuente: Elaborado a partir de los datos del Informe de responsabilidad corporativa del BBVA Colombia, 2014, pág.78-80.

De las 6.678 plazas de trabajo, las mujeres ocupan 3.907 puestos de trabajo, aunque son mayoría, se concentran principalmente en dos categorías laborales: fuerza de venta externa y puestos de bases. Contrario a ello, los hombres, aunque siendo minoría ocupan principalmente las categorías de dirección y mando. Como se deduce de la tabla, del total de los cargos directivos, las mujeres ocupan el 25,2%, mientras el 74,77% son ocupados por hombres, asimismo, ocurre en los cargos de mando medio, donde las mujeres representan el 49,6% y los hombres el 50,39%. De los 3.078 cargos designados como puesto de base, el 62,9% están ocupados por mujeres, mientras los hombres ocupan el 37,10%. La tabla No.14 da cuenta de lo mencionada.

Tabla 14. Distribución de categorías labores por sexo, 2014

Cargos/categorías laborales	Mujeres	% respecto al total de cargos	Hombres	% respecto al total de cargos	Total de cargos
Directivos	28	25,2	83	74,77	111
Especialistas	1.181	55,1	961	44,86	2.142
Fuerza de ventas externas	508	60,8	327	39,16	835
Mandos medios	254	49,6	258	50,39	512
Puestos base	1.936	62,9	1.142	37,10	3078
total general	3.907	58,5	2.771	41,49	6.678

Fuente: Elaborado a partir de los datos del Informe de responsabilidad corporativa del BBVA Colombia, 2014, pág.78-80.

4.4.3 Salarios promedio por sexo

En lo que concierne a la distribución de los salarios promedio por sexo en las diferentes categorías laborales, los hombres obtienen una mayor remuneración respecto a las mujeres, en promedio el salario de las mujeres del grupo empresarial BBVA en Colombia, en todas las categorías y cargos es un 5,52% menos del devengado por los hombres, no obstante, a que en todas las categorías o niveles profesionales se presenta tal situación, la mayor diferencia salarial se da en los cargos de gerencia, dirección y mando, como se presenta en la tabla No. 15 el salario promedio de las mujeres que ocupan cargos de dirección están 8,23% por debajo al devengado por los hombres, en relación a los cargos de mando medios, las mujeres reciben un 7,47% menos que los hombres. Respecto a cargos dedicados a las ventas externas y puestos base, en su mayoría ocupados por mujeres, ellas ganan un 4,97% y 4,11% menos que el personal masculino. La Tabla No. 15 describe la distribución de los salarios promedio por sexo y su diferencia porcentual y real.

Tabla 15. Distribución de los salarios promedio por sexo, 2014

Promedio salarial mensual	Mujeres	Hombres	diferencia salarial mujer respecto a hombre	% diferencia
Directivos	20.420.405	22.252.532	1.832.127	-8,23
Especialistas	7.854.117	8.081.380	227.263	-2,81
Fuerza de ventas externas	3.225.244	3.393.843	168.599	-4,97
Mandos medios	1.635.323	1.767.359	132.036	-7,47
Puestos base	1.631.052	1.700.969	69.917	-4,11

Fuente: Elaborado a partir de los datos del Informe de responsabilidad corporativa del BBVA Colombia, 2014, pág.78-80.

La brecha salarial que existe entre hombres y mujeres, no es exclusiva de este grupo empresarial, ni actividad económica, ni país, “actualmente la tasa promedio relacionada a las brechas salariales de género en América Latina son del 17%. Según el reporte del DANE en Colombia las mujeres ganan un 20,2% menos que los hombres así desempeñen actividades similares”³⁶. Este fenómeno de brecha salarial no está condicionado por factores relacionados con capacidad, educación, experiencia, raza, estrato socioeconómico, antigüedad laboral entre otros, esta brecha está condicionada solo y únicamente por el género, es decir por ser mujer. Además de la diferencia salarial, existe la desigual o brecha en la ocupación de cargos directivos, ejecutivos, de gerencia en relación a los ocupados por los hombres, ello demuestra una fuerte discriminación, desvalorización e inequidad de las mujeres en el mundo laboral ya sea por la distinción de salarios tan marcada entre hombres y mujeres, la distribución de los cargos profesionales, donde las mujeres ocupan menos cargos de dirección y mando que los hombres.

36. Sonia Perilla y José Mojica. Colombianas trabajan más que los hombres, pero ganan menos que ellos. El tiempo, lunes 6 de julio de 2015.

4.4.4 Empleados del sector Bancario

En relación al empleo, se analizó la conformación total de la planta de personal del Grupo financiero empresarial BBVA Colombia, en aspectos como categorías laborales, sexo y remuneración, sin tener en cuenta la distribución según el segmento del negocio o clase de institución: bancos, sociedades fiduciarias, sociedades comisionistas de bolsa, entre otras. Del total de trabajadores y trabajadoras contratadas, tanto directos como subcontratados, el 72%, se concentran en la actividad bancaria. De acuerdo a los reportes de la Superfinanciera, durante los últimos siete años el Banco ha registrado un crecimiento continuo año tras año en relación a la contratación de personal; pasando de 2.304 empleados en el año 2008 a 4.800 empleados para el primer semestre del año 2014, equivalentes a un crecimiento del 52% respecto al año 2008. En la tabla No.16 se puede observar la evolución de la contratación tanto directa como indirecta en el segmento bancario durante los últimos siete años.

Tabla 16. Evolución de la contratación en el segmento bancario, 2008-2014

Año	No. empleados directos	%	No. de empleados subcontratados	%	Total empleados
2008	2.182	94,7	122	5,3	2.304
2009	3.218	95,8	141	4,2	3.359
2010	3.260	86,2	521	13,8	3.781
2011	3.449	90,6	358	9,4	3.807
2012	3.826	91,9	336	8,1	4.162
2013	4.297	91,4	402	8,6	4.699
2014	4.339	90,4	461	9,6	4.800

Fuente: Elaborado a partir de los reportes Superfinanciera, años 2008 al 2014.

Por otro lado, el aumento de la contratación de personal, no solo ha sido alusivo a la contratación directa, sino también a la subcontratación laboral, que aunque ha sido discontinuo durante los últimos seis años y que quizá comparado con el año 2010 este fenómeno ha descendido, en realidad muestra una tendencia creciente si se comparan los últimos tres años (2012-2014) que pasa de 8,1% a 9,6%, de igual manera si se compara el año 2008 al año 2014, se presenta un crecimiento desmedido. El gráfico No. 9 describe el porcentaje de contratación laboral tanto directa como indirecta de la entidad bancaria BBVA Colombia durante los años 2008-2014.

Gráfica 9. Porcentaje de contratación Laboral, 2008-2014



Fuente: Elaborado a partir de los reportes Superfinanciera, años 2008 al 2014.

4.4.5 Distribución de personal por ciudad

Para mediados del año 2014, entre todas las sucursales bancarias del grupo BBVA, contrataron 4.800 empleados/as a nivel nacional, de los cuales el 90,4% fueron vinculados directamente por la entidad bancaria a través de contratos laborales, mientras el 9,6% fueron subcontrata-

dos por medio de diferentes modalidades de intermediación laboral, llamasen contratos por prestación de servicios, por obra labor, a través de cooperativas de trabajo, bolsas de empleo, entre otras modalidades creadas con el propósito de disminuir no solo los costos de la mano de obra, evadir responsabilidad legales a los empleadores, sino también las condiciones del empleo. De acuerdo a la tabla No.17 ciudades como Bogotá, Medellín y Cali presentaron mayor concentración de la mano de mano de obra tercerizada. Bogotá presentó la mayor concentración del personal con el 68,6%, seguido de Medellín con un porcentaje del 8,3% y Cali con un 7,5%, contrario ciudades como Santa Marta, Pereira, Manizales e Ibagué, registraron una participación promedio del 1,5%. La tabla No. 17 muestra la tasa de la subcontratación en el banco BBVA Colombia:

Tabla 17. Tasa de subcontratación por ciudad, 2014

Ciudad	No. de empleados directos	No. de empleados indirectos	Total empleados	Tasa de contratación total por ciudad	tasa de subcontratación
Barranquilla	211	19	230	4,8	0,40
Bogotá	2.989	302	3.291	68,6	6,29
Bucaramanga	136	15	151	3,1	0,31
Cali	316	46	362	7,5	0,96
Cartagena	81	10	91	1,9	0,21
Ibagué	71	6	77	1,6	0,13
Manizales	68	3	71	1,5	0,06
Medellín	349	47	396	8,3	0,98
Pereira	68	6	74	1,5	0,13
Santa Marta	50	7	57	1,2	0,15
Total	4339	461	4800	100,00	9,60

Fuente: Elaborado a partir de los reportes Superfinanciera, años 2008 al 2014.

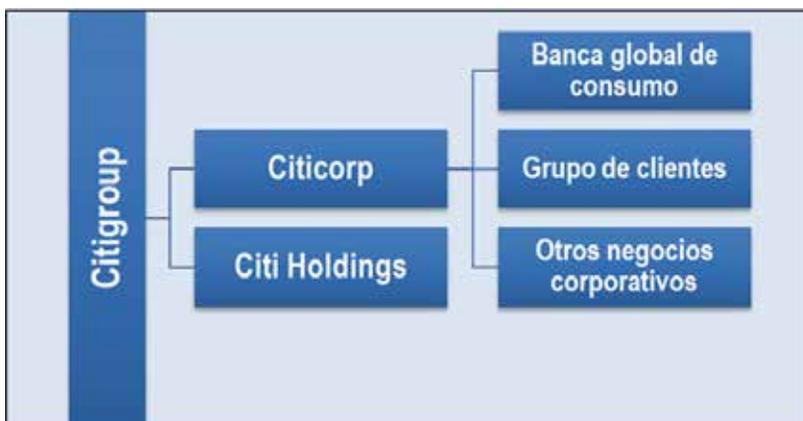
En grandes rasgos, se deduce que la composición de la planta de personal del grupo financiero BBVA Colombia, está compuesta en su

mayoría por personal femenino, y que a la vez esta mayoría tiene poca representación en la ocupación de cargos de dirección, administración y mando; igualmente se marca una brecha salarial entre hombres y mujeres, donde las mujeres ganan en promedio un 8,23% menos que los hombres. En cuanto a la actividad bancaria, es la línea de negocio que acapara el 72% del total de personal del grupo financiero, el cual se concentra principalmente en tres ciudades del país, Bogotá, Medellín y Cali, sin olvidar el crecimiento de la subcontratación laboral por parte de la entidad bancaria.

4.6 Grupo Financiero Citi Bank

4.6.1 Perfil empresarial

El Citigroup es un conglomerado norteamericano, dedicado a la prestación de servicios financieros y bancarización, este grupo nació en el año 1998 tras la unión del Banco Citicorp y el conglomerado financiero Travelers Group (dedicado al negocio de las aseguradoras). Desde entonces se convirtió en la marca líder a nivel local en la prestación de servicios de la banca, este conglomerado opera en el mundo por medio de sus dos filiales: Citicorp y Citi Holdings. La primera concentra la actividad bancaria, la más relevante para el grupo en cuanto a ingresos y utilidades, esta divide sus negocios en tres líneas: la banca global de consumo, GCB; el Grupo de clientes institucionales, GCI. Entre tanto el Citi Holdings abarca los negocios secundarios y no tan relevantes para el Grupo, entre sus servicios y productos se encuentran los negocios de crédito de consumo, incluyendo los préstamos de consumo originados en Citicorp Norteamérica, asimismo determinadas carteras de consumo internacional (carteras de valores, préstamos y otros activos, y alternativa de inversión minorista. El siguiente diagrama hace alusión a la estructura del CitiGroup.

Diagrama No.4. Estructura corporativa del Citigroup

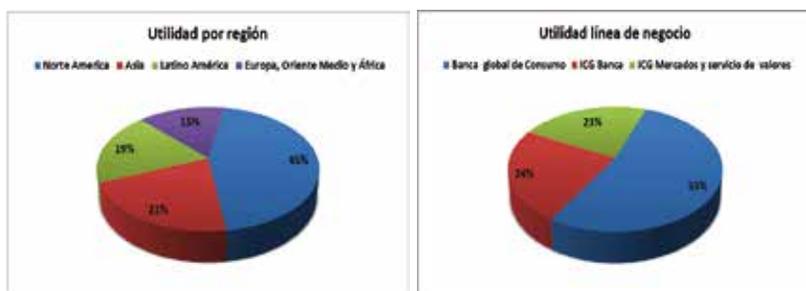
Fuente: Elaborado a partir de información de Informe Gestión CitiGroup

La filial Citicorp, coordina los negocios del grupo en las cuatro regiones donde tienen presencia: Norteamérica, Asia, América Latina y la EMEA, conformada por países de Europa, Oriente Medio y África. Citicorp controla tres líneas de negocios relacionados con la banca de consumo global, GCB, este abarca el segmento de la banca minorista y comercial, ofrece asesorías financieras, bienes raíces residenciales, gestión de activos en Latinoamérica, tarjetas de crédito en todas las regiones, entre otras. En el segmento de clientes institucionales o corporativos, GCI, presta los servicios de banca de inversión, soluciones de tesorería y comercio, préstamos corporativos, banca privada, mercados (renta fija, de valores) y administración de valores. En relación a los otros negocios corporativos presta servicios de tesorería, operaciones y tecnología, administración de personal a nivel mundial y gastos.

De los dos segmentos de negocios, el Citicorp aportó el 92,46% del total de los ingresos de este grupo financiero, equivalente a 71,1 mil millones de dólares, mientras Citi Holdings contribuyó con el 7,54%, es decir, 5,8 mil millones de dólares. Del total de ingresos concentrados por el Citicorp, el 53% proviene del negocio de la Banca Global de

Consumo, seguido con el 24% el negocio corporativo o el Grupo de clientes institucionales, GCI y con el 23% los negocios de mercado y servicios de valores. Entre tanto, el origen de estos ingresos procede principalmente de dos regiones, Norte América y Asia que concentran el 66% del total de ingresos, Norte América que aporta el 45%, seguida de Asia que participa con el 21%, luego Latinoamérica con un 19% de participación y con un 15% Europa, Oriente Medio y África. Los gráficos No. 10 dan cuenta de lo descrito.

Gráfica 10. Utilidad por región y línea de negocio, 2014



Fuente: elaborado a partir de los datos del informe anual del Citigroup, 2014, pág. 20.

En latino América tiene presencia en 23 países de la región,³⁷ en dicha zona ofrece servicios y productos financieros de banca personal, a clientes institucionales o corporativos y gobierno por medio de sus negocios principales: Citi mercados (soluciones financieras); Banca Corporativa y de inversión (asesorías financieras); valores y fondos de servicios, banca de consumo global (banca minorista, tarjetas de crédito, banca comercial y servicios de Retail). Por lado la región EMEA, conformado por países de Europa, Oriente Medio y África, el Citi tiene presencia en 55 países en total, y cuenta con una red de sucursales de 267.

37. Argentina, Bahamas, Barbados, Brasil, Islas caimán, Chile, Colombia Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

4.6.2 Contratación de mano de obra

De acuerdo al informe corporativo anual del grupo Citi, este cerró el año 2014 con una planta de personal a nivel internacional de 241.000 personas, cabe mencionar que el informe reporta la cifra del personal a nivel global, pero no hace una descripción minuciosa de la composición de la planta de personal por región, exceptuando a Norte América donde describe detalladamente la distribución de empleados por cargos laborales y diversidad de género y raza o procedencia étnica. Según los datos de la tabla No.18 se deduce, que la planta de personal de Citibank consolidada para la región de Norteamérica, representa el 33,32% del total de empleados, asimismo está conformada principalmente por mano de obra femenina, la cual representa el 55,22% del total. En relación a las plazas laborales ocupadas por mujeres en la compañía, éstas se emplean principalmente en los cargos relacionados a las ventas y apoyo administrativo, en relación a los altos cargos las mujeres representan la minoría, contrario a los hombres que ocupan el 81,48% de los cargos ejecutivos, el 56,61% de los cargos de dirección y el 57,87 de los cargos de gerentes de primer y segundo nivel.

Tabla 18 Distribución de empleados por cargos y género, Citibank Norte América, 2014

Categorías laborales	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Ejecutivo/ gerente senior	22	81,48	5	18,52	27
gerente primer/ de nivel medio	9.756	56,61	7.478	43,39	17.234
Profesionales	12.619	57,87	9.188	42,13	21.807
Técnicos	1.813	53,48	1.577	46,52	3.390
Trabajadores de venta	4.068	43,90	5.198	56,10	9.266
Administrativo de Apoyo	7.405	26,34	20.713	73,66	28.118
trabajo Artesanal/manual	10	90,91	1	9,09	11
Operarios	268	58,77	188	41,23	456
Total empleados Norteamérica	35961	44,78	44348	55,22	80309

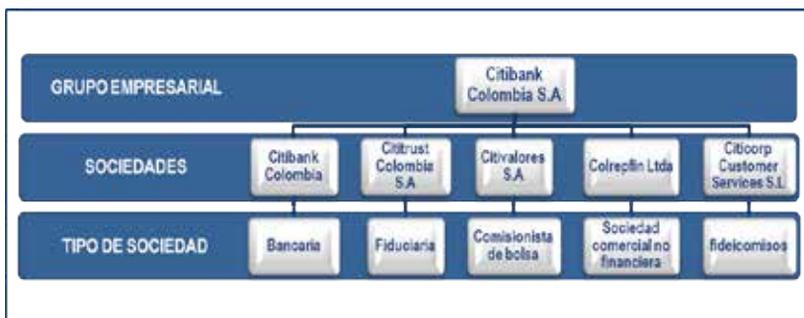
Fuente: elaborado a partir de los datos de reporte Citi Global citizenship, 2014, pág.81.

4.6.3 Estructura del Citi Colombia

El grupo empresarial financiero Citibank Colombia, está conformado por cinco tipos de sociedades dedicadas principalmente a actividades afines al sector financiero, entre las que se encuentran: Citibank Colombia, Citivalores S.A, Colrepfin Ltda, Cititrust Colombia S.A y Citicorp Customer Services, todas controladas por Citibank, N.A, la empresa o filial del grupo empresarial norteamericano Citigroup, encargada del negocio financiero: la banca de consumo e inversión.

La primera sociedad o línea de negocio del grupo norteamericano que llegó al país, fue Citibank Colombia, una entidad bancaria constituida a finales del año 1976. Posteriormente en la década del noventa, este grupo financiero incursionó en otras actividades del sector, en el año 1991, fundó la sociedad fiduciaria Cititrust Colombia S.A, como una sociedad destinada al servicio de custodia y administración de valores y fiducia, actualmente presta servicios tales como la administración de tesorerías, créditos sindicados y reestructuraciones, operaciones de crédito tradicional, financiación de proyectos, entre otras. Paulatinamente, creó Citivalores S.A, una sociedad comisionista de bolsa, que entró en funcionamiento en el año 1993, está encargada del desarrollo del contrato de comisión para la compra y venta de valores inscritos en la bolsa de valores y en el registro nacional de Valores.

Diagrama No. 5. Estructura del Grupo empresarial Citi Bank Colombia



Fuente: Informe de sostenibilidad, Citibank, 2014. Pág. 83-84.

Citicorp Customer Services S.L, es una sucursal de la Citicorp Customer Services S.L España, dedicada al estudio y asesoramiento de riesgos y operaciones financieras, realización de actividades comerciales a través del servicio telefónico, mantenimiento, limpieza, ornamentación y reparación integral de inmuebles, servicios informáticos de todo tipo, de programación, tratamiento de datos, obtención de informes ya se presten directamente o mediante contratación con terceros.

A excepción de las demás sociedades, Colrepfin Ltda es la única sociedad comercial de este grupo que no está dedicada directamente a actividades del sector financiero y/o bancario, sin embargo presta servicios de call center de información a los usuarios o clientes de empresas tanto del sector financiero como otras, realiza estudios de investigación de crédito para terceros, asimismo realiza asesorías en material legal, incluyendo la cobranza, servicio de monitoreo y envío de alerta de fraude, entre otras.

La estructura del grupo empresarial Citi Colombia, no solo esta dedicada a una sola actividad del sector financiero, como la banca, sino que a través del tiempo invirtió en otras líneas o segmentos del sector, que ampliaron y complementaron la oferta de servicios de la actividad bancaria de este grupo en el país.

4.6.4 Características generales: empleo

En el año 2014, la planta de personal del grupo Citi Colombia fue de 4.333 empleados, de los cuales 3.472 fueron vinculados de forma directa y 861 indirecta y/o tercerizados, entre la categoría de empleados tercerizados se encuentran:

- a. Los empleados subcontratados por medio de las diferentes figuras de tercerización y/o intermediación laboral; que de acuerdo con la información de la tabla No.20, corresponden al 15,7% del personal contratado por el Citi,
- b. Las personas con contratos de aprendizaje, en este caso, estudiantes del establecimiento público de formación y capacitación: Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, equivalente al 4,1%, y

- c. Empleados extranjeros con una participación minoritaria del 0,1%. La tabla No. 20 da cuenta de lo descrito.

Tabla 19. Composición de la planta de personal, 2014

Tipo de empleado	No. de empleados	%
Empleados directos	3.472	80,1
Subcontratados	680	15,7
Aprendices Sena	178	4,1
Expatriado	3	0,1
Total	4.333	100,0

Fuente: Informe de sostenibilidad, Citibank, 2014. Pág. 83-84.

De los 3.472 empleados contratados directamente por el Citi, las mujeres representan el 68,29% del total de la planta de personal, correspondiente a 2.371 mujeres. Contario los hombres representan el 31,71%, dicha información da cuenta que no solo una parte importante de la mano de obra del Grupo Citi, es femenina, sino que es una tendencia en el sector financiero, donde las mujeres prevalecen en un alto porcentaje respecto a la composición de la fuerza de trabajo.

Gráfica 11. Distribución de empleados por género, 2014

Fuente: Informe de sostenibilidad, Citibank, 2014. Pág. 83-84.

En relación a la distribución de cargos según el género, se deduce que aunque las mujeres son el 68,29% del total de la planta del personal del grupo Citi, estas ocupan menos cargos de dirección, administración y/o coordinación que los hombres, de las 2.371 plazas de trabajo ocupadas por mujeres, el 2,38% pertenecen a cargos de nivel directivo, entre los que se encuentran: directivo ejecutivo, vicepresidente senior/director y vicepresidente. Contrario, los hombres, que representan el 31,71% del personal, tienen una participación mayor en los mismos niveles laborales. Se destaca que entre los diferentes cargos laborales, las mujeres ocupan en su mayoría la categoría de cargos oficiales y no oficiales. La tabla No. 20 da cuenta de la distribución de las categorías de cargos laborales según el género en el grupo Citi, para el año 2014.

Tabla 20. Distribución de cargos según el género, 2014

Cargo y/o nivel	Mujeres (Aprox.)	%	Hombres (Aprox.)	%	Total de cargos (Aprox.)
Directivo ejecutivo	5	0,19	8	0,72	13
Vicepresidente senior/director	8	0,33	14	1,30	22
Vicepresidente	43	1,86	46	4,20	89
Vicepresidente asistente	132	5,58	89	8,10	221
Oficial	1.112	46,88	547	49,64	1.659
no oficial	1.071	45,16	397	36,03	1.468
Total	2.371	100,00	1.101	99,99	3.472

Fuente: Elaborado a partir de los datos del Informe de sostenibilidad, Citibank, 2014. Pág. 83-84.

En la tabla presentada a continuación, se examina la distribución los empleados y empleadas del grupo Citi-colombia en catorce ciudades del país, en los datos se observa que 87,5% de empleados contratados tanto directa como indirectamente, se concentran en la ciudad de Bogotá, allí se concentran 3.632 empleadas y empleados, en las demás ciudades el promedio de la tasa de contratación está por debajo del 0,3% exceptuando a Medellín, Cali y Barranquilla donde la tasa promedio de contratación es del 3%. Por otro lado, podemos observar el número y la distribución geográfica del personal subcontratado, que para el último semestre del año 2014, registró 680 trabajadores temporales y/o tercerizados. Si bien, Bogotá presentó un alto número de personal tercerizado, no es la ciudad con la mayor tasa de subcontratación laboral. En promedio la tasa de subcontratación es de 14,5%, destacando ciudades como: Barranquilla, Pasto y Pereira cuentan con la tasa de contratación más alta, comparada a la contratación directa.

Tabla 21. Distribución de empleados por ciudad, 2014

Ciudad	Total empleados contratados	No. de empleados Directos	%	No. de empleados Subcontratados	%
Barranquilla	92	58	63,0	34	37,0
Bogotá	3.632	3043	83,8	589	16,2
Bucaramanga	31	27	87,1	4	12,9
Buenaventura	5	5	100,0	0	0,0
Cali	133	110	82,7	23	17,3
Cartagena	22	21	95,5	1	4,5
Cúcuta	13	10	76,9	3	23,1
Ibagué	10	10	100,0		0,0
Manizales	11	11	100,0		0,0
Medellín	151	136	90,1	15	9,9
Neiva	11	10	90,9	1	9,1
Pasto	9	6	66,7	3	33,3
Pereira	20	14	70,0	6	30,0
Villavicencio	12	11	91,7	1	8,3
Total	4.152	3.472	83,6	680	16,4

Fuente: Informe de sostenibilidad, Citibank, 2014. Pág. 83-84.

4.6.5 Segmento bancario: CitiBank

En referencia a la estructura del grupo Citi Colombia, se mencionó en páginas anteriores que este grupo se compone de varios segmentos o líneas de negocios relacionados al sector financiero, destacando la actividad bancaria como el segmento más relevante en cuanto a ganancias y rentabilidad. Según los datos de la Superfinanciera, durante los últimos 7 años, la entidad bancaria Citibank, presentó un crecimiento positivo en cuanto al número de sucursales como contratación directa e indirecta. La Tabla No 22 describe la evolución en cuanto al número de sucursales del Citibank, destacando que para el año 2014, el banco tuvo una variación de crecimiento del 45,5% en relación al año 2008.

Tabla 22. Evolución del número de sucursales del Citibank en Colombia, 2014

Año	No. de sucursales	Variación
2008	55	-
2009	72	30,9
2010	65	-9,7
2011	82	26,2
2012	70	-14,6
2013	81	15,7
2014	80	-1,2

Fuente: elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a 30 de junio 2014.

Se aprecia que entre año y año no se registró una tendencia de crecimiento constante, contrario fue irregular, es decir, de crecimiento y decrecimiento, resaltando que el año 2012 fue el más significativo, pasando de 82 sucursales en año 2011 a 70 en el 2012. Asimismo se deduce que en los tres últimos años (2012-2014) la tendencia fue de decrecimiento, respecto al año 2011. Lo que indica que el crecimiento y/o expansión del número de sucursales estuvo sujeta a aceleración y desaceleración de la economía en el país, además de la demanda de servicios financieros.

Tabla 23. Distribución de sucursales por ciudades, 2014

Ciudad	No. de sucursales	%
Barranquilla	3	3,8
Bogotá	56	70,0
Bucaramanga	2	2,5
Cali	6	7,5
Cartagena	3	3,8
Ibagué	1	1,3
Manizales	1	1,3
Medellín	7	8,8
Pereira	1	1,3
Total	80	100,0

Fuente: elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a 30 de junio 2014.

Por otro lado, para el año 2014, el Citibank, contaba con 80 sucursales bancarias a nivel nacional, una sucursal menos que el año anterior. Del total de sucursales el 70% se encuentran en la Ciudad de Bogotá, seguidos de Medellín con el 8,8% y Cali con el 7,5%, equivalente a 7 y 6 sucursales respectivamente. Entre tanto, en ciudades como Barranquilla y Cartagena, el Citi cuenta con 3 sucursales en cada ciudad, en el caso de Pereira, Ibagué y Manizales existe solo una sucursal bancaria. Adicional a las sucursales bancarias, es importante mencionar que aunque en algunas ciudades el número de oficinas es minoritario, el Citibank, implementó mecanismos electrónicos tales como módulos electrónicos y red de corresponsables bancarias. Los primeros conocidos como Citi Express permiten realizar varias de las operaciones realizadas en los bancos como transacciones, pagos de los servicios ofrecidos por el banco como el pago de créditos, tarjetas de crédito, retiros, consignaciones, depósito de cheques y efectivos, además la adquisición de tarjetas de crédito, estos ubicados en la mayoría de los centros comerciales, aeropuertos y almacenes de cadena de grandes superficies. Por otro lado, la red de corresponsables bancarios vía baloto electróni-

co permite realizar pagos de productos Citi, recaudos de facturas, retiros en efectivo y consignaciones a cuentas Citi. De acuerdo al informe de sostenibilidad del Citibank en el año 2014, el Citibank contaba con 80 sucursales bancarias, 130 módulos de Citi Express y 7.500 puntos Citibank (red corresponsables Bancarias) ubicados en la red Vía Baloto.

Tabla 24. Canales de servicios Citibank, 2014

Canal de servicio	Número	Part. %
Sucursales	80	1,04
Módulos Citi Express	130	1,69
Red corresponsables bancarios	7.500	97,28
Total	7.710	100,00

Fuente: Informe de sostenibilidad, Citibank, 2014. Pág. 11.

A pesar que estos mecanismos electrónicos son una herramienta útil, y han permitido a las entidades bancarias prestar algunos de los servicios financieros en lugares donde la presencia de los bancos es poca o muy limitada, han conllevado a una tercerización a gran escala de algunas de las actividades misionales permanentes del sector bancario, ya que la prestación de estos servicios se realiza a través de terceros. Asimismo han fomentado al estancamiento tanto de la apertura de nuevas sucursales como de la contratación directa de mano de obra, ya que la instauración de estos módulos y la contratación de terceros disminuye los costos respecto a la mano de obra, sostenimiento y funcionamiento debido a que no necesitan de personal para el funcionamiento en el caso de los módulos, o la inversión de grandes sumas de capital para el sostenimiento y funcionamiento de los puestos donde están ubicados los módulos como la red de corresponsales bancarias.

4.6.7 Contratación sector bancario Citibank

Como se mencionó anteriormente, el grupo empresarial Citi Colombia contó con una planta de personal de 4.152 empleados para el

año 2014, de esta cifra el 75% correspondiente al segmento bancario, es decir, 3.132, de los cuales, 2.729 fueron vinculados de forma directa y 403 de forma tercerizada.

Tabla 25. Evolución de la contratación sector bancario Citibank, 2014

Año	Empleados directos	% Variación	empleados subcontratados	% Variación
2008	2.248	-	392	-
2009	2.361	5,03	459	17,09
2010	2.491	5,51	366	-20,26
2011	2.648	6,30	392	7,10
2012	2.727	2,98	536	36,73
2013	2.771	1,61	520	-2,99
2014	2.729	-1,52	403	-22,50

Fuente: elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a 30 de junio 2014.

4.7 Banco Corpbanca

El Banco Corpbanca, en adelante Corpbanca, es una compañía chilena dedicada al servicio de la banca comercial y banca minorista, asimismo proporciona otros servicios como: la administración de fondos, asesorías financieras, corretaje de seguros y valores por medio de sus empresas filiales; entre sus productos y servicios bancarios incluyen una gama de servicios como: cuentas bancarias corriente, de ahorro, de mercado monetario y de moneda extranjera, productos de inversión depósitos a plazos, títulos y valores, custodia de valores, soluciones financieras créditos hipotecarios, préstamos de consumo y tarjetas de crédito.

Corpbanca nació en el año 1997 de la unión del Banco Concepción Chileno y el Banco Corp Group.³⁸ Desde entonces se posiciono

38. El banco de Concepción nació en 1871, en la ciudad de Concepción, Chile, como una entidad privada, desde su fundación de posicionó como uno de los bancos más importante del país. En el año 1974 paso a ser controlado por la Corporación de Fomento de la producción, entidad estatal, que años después de haber absorbido otras entidades bancarias y posicionarse a nivel nacional,

en el mercado chileno como el cuarto banco más importante de Chile, esta compañía hace parte de uno de los holdings de CorpGroup, dirigido por Álvaro Saieh accionista mayoritario, este holdings controla las empresas financieras del conglomerado: Corpbana, y sus filiales CorpBanca Administradora General de Fondos S.A, Corpbanca Asesorías Financieras S.A, CorpBanca Corredores de Bolsa S.A, CorpBanca Corredora de Seguros S.A., CorpLegal, Recaudaciones y Cobranzas S.A. SMU Corp S.A. (cadena de supermercados). Cabe mencionar que Álvaro Saieh, también es accionista mayoritario de otros grupos empresariales como VivoCorp (holdings de empresas inmobiliarias) y Grupo Copesa (que abarca un grupo de 17 empresas entre las que se encuentran periódicos, revistas, canales de televisión y cadenas radiales). El siguiente diagrama muestra la estructura del CorpGroup Banking S.A.

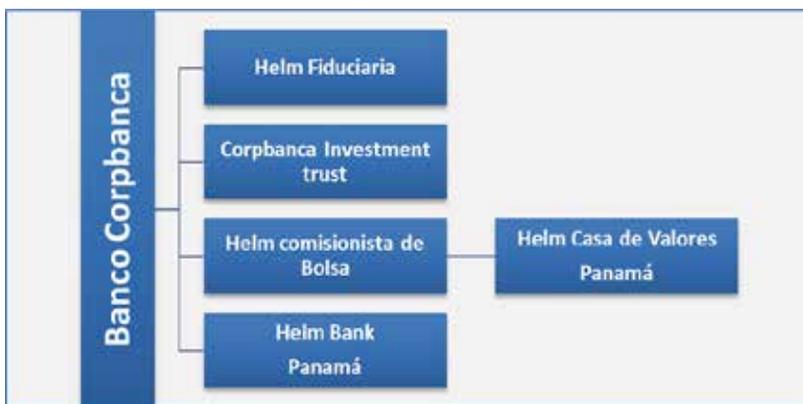
En la primera década del siglo XXI, Corpbanca inició su proceso de expansión fuera de su país de origen, en el año 2009 abrió su primera sucursal en New York, Estados Unidos y España. Posteriormente, en el año 2012 incursionó en el mercado colombiano, tras la compra de las empresas del Grupo Santander en Colombia. Con la Adquisición de los negocios del grupo Santander: Santander Insurance Agency, (negocio de seguros); Santander Colombia S.A (sucursales bancarias) y Santander Investments Securities S.A, (Sociedad fiduciaria), entro a competir en el mercado nacional bajo el nombre de Banco Corpbanca. Con el propósito de abarcar una participación mayor en el mercado colombiano, Corpbanca adquirió en el año 2013, el 58,89% de las acciones de la entidad bancaria Helm Bank y sus filiales en el país y panamá, posteriormente, en 2014 Corpbanca absorbió a Helm Bank, conservando las dos marcas, obstante a la conservación de los marcas, esta compañía unificó y/o estableció por cada línea de negocio una sola entidad o filial por línea, por ejemplo, de dos comisionistas de Bolsas Helm Comisionista de Bolsa y Corpbanca Investment Valores, nació

paso a manos de la Sociedad Nacional Minería, que posteriormente vendió su participación al banco al Corp Group.

Helm Comisionista de Bolsa. En relación a las sociedades fiduciarias se tomó Corpbanca Investment Trus como la entidad para el manejo del negocio.

En el presente, el Banco Corpbanca Colombia tiene cuatro empresas filiales: Helm Fiduciaria, Corpbanca Investment trust, Helm Comisionista de Bolsa que a su vez tiene como filial a Helm Casa de Valores en Panamá. El diagrama muestra la estructura del Banco Corpbanca y sus filiales en Colombia y Panamá.

Diagrama N° 6. Estructura corporativa de Corpbanca



Fuente: elaborado a partir del: Informe de gestión y sostenibilidad: Banco Corpbanca, 2014, contenido en: www.bancocorpbanca.com.co/portal/formas/1668/Informe_Gestion_Sostenibilidad.doc.pdf

4.7.1 Diversidad de Género

De acuerdo al informe anual Corporativo de Corpbanca del año 2014, esta entidad bancaria y sus filiales, cerraron el año con 3.716 empleados y empleadas; vinculados a través de contratados a término indefinido, distribuidos según el tipo de negocio, con un porcentaje mayor del 86,97%, es decir, 3.232 empleados/as, se ubicaron los trabajadores pertenecientes a la red de sucursales bancarias mientras el 13,02% , correspondiente a 484 empleados, en sus cuatro filiales: Helm

fiduciaria, Corpbanca Investment Trust, Helm Comisionista de Bolsa y Helm Bank Panamá.

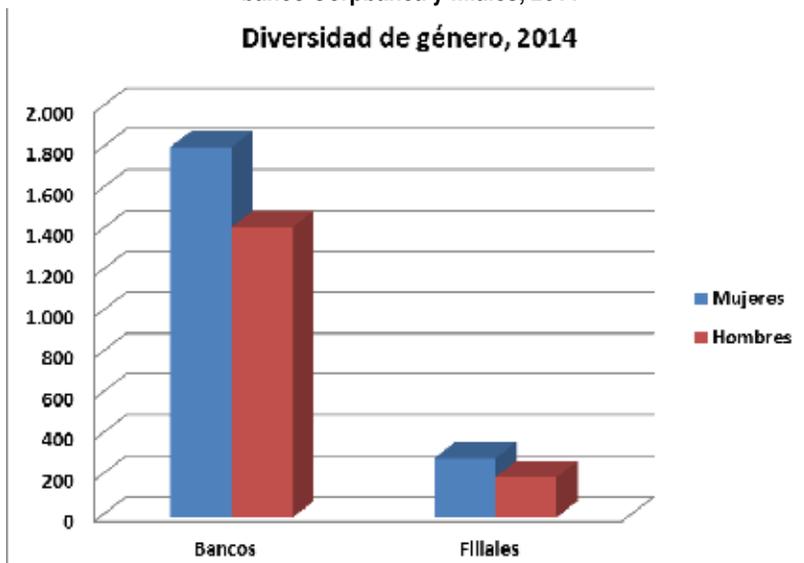
Tabla 26. Distribución según la diversidad de género, 2014

Género	Bancos	Filiales	Total	% participación por género
Mujeres	1.812	288	2.100	56,51
Hombres	1.420	196	1.616	43,49
Total	3.232	484	3.716	100,00

Fuente: elaborado a partir del: Informe de gestión y sostenibilidad: Banco Corpbanca, 2014, contenido en: www.bancocorpbanca.com.co/portal/formas/1668/Informe_Gestion_Sostenibilidad.doc.pdf

Como en todos los bancos, la composición de la mano de obra en relación a la diversidad de género, está compuesta en su mayoría por personal femenino, en Corpbanca y sus filiales, las mujeres representan el 56,51% del total de los empleados, equivalente a 2.100 mujeres, entre tanto los hombres representaron el 43,49% del total, es decir, 1.616. De acuerdo a la gráfica No.12.. esta mismo tendencia se repite tanto en el segmento bancario como el las demás líneas de negocio del grupo Corpbanca. En el segmento bancario las mujeres representan el 56%, es decir, 1.812 mientras los hombres representan un 44%, correspondiente a 1.420, equivalente a un 12% menos que las mujeres. En relación a la diversidad de género en las empresas filiales, las mujeres representan el 60% del total del personal, es decir, 288, mientras los hombres un 40%, equivalente a 196. La gráfica muestra la distribución de género según la línea de negocio (banco y filiales)

**Gráfica 12. Distribución de género según la línea de negocio:
banco Corpbanca y filiales, 2014**



Fuente: elaborado a partir del: Informe de gestión y sostenibilidad: Banco Corpbanca, 2014, contenido en: www.bancocorpbanca.com.co/portal/formas/1668/Informe_Gestion_Sostenibilidad.doc.pdf

4.7.2 Distribución de género por región

Por medio de sus dos marcas (Banco Corpbanca y Helm Bank) este grupo financiero, tiene presencia en 30 ciudades del país, integradas en cinco regiones Antioquia, Centro, Norte, Occidente y Oriente. De la tabla No.27. se deduce que la región del centro concentra el 72,47% del total de la planta de personal de este grupo financiero, es decir, 2.693 empleados/as, de los cuales 1.475 son mujeres, que corresponde al 70,24% del total de las mujeres contratados por Corpbanca. En relación a los hombres estos representan el 75,37% del total de personal masculino contratado. En la región de Antioquia, esta entidad contrató 357, empleados, equivalente, 9,61% del total del personal contratado, donde las mujeres representaron el 10,81% (227) del total de mujeres

contratados, los hombres representaron el 8,04% del total, equivalente a 130 empleados.

Tabla 27. Distribución de género por región, 2014

Región	No de Mujeres	% participación mujeres	No. de Hombres	%	Total a nivel nacional	%
Antioquia	227	10,81	130	8,04	357	9,61
Centro	1.475	70,24	1218	75,37	2693	72,47
Norte	154	7,33	105	6,50	259	6,97
Occidente	145	6,90	102	6,31	247	6,65
Oriente	99	4,71	61	3,77	160	4,31
Total	2.100	100,00	1616	100,00	3716	100,00

Fuente: elaborado a partir del: Informe de gestión y sostenibilidad: Banco Corpbanca, 2014, pág.117, contenido en: www.bancocorpbanca.com.co/portal/formas/1668/Informe_Gestion_Sostenibilidad.doc.pdf

De igual manera, para las regiones Norte, Occidente y Oriente, la mano de obra femenina es predominante, en promedio la tasa de contratación de mujeres es esta regiones es del 6,32% del total de las mujeres contratadas, resaltando a la región de norte como región con mayor personal femenino, seguido de la región de occidente con el 6,90% y con una tasa de contratación femenina del 4,71 del total de mujeres contratadas la región de oriente. Por otro lado el promedio de la mano de obra masculina, es del 5,53%.

4.7.3 Distribución de sucursales bancarias

Corpbanca cuenta con una red de 168 sucursales bancarias a nivel nacional, en 24 ciudades del país, bajo sus dos marcas, Banco Corpbanca que tiene 85 sucursales y Helm Bank 83 sucursales. De acuerdo a la tabla No.28. Bogotá concentra el 44,05% del total de sucursales bancarias, es decir, 74 oficinas, resaltando que entre sus dos marcas Helm Bank participa con un mayor número de oficinas. Cali concentra

el 13,69% del total de sucursales, equivalente a 23 oficinas, donde el banco Corpbanca es la marca más representativa. Entre tanto Medellín, cuenta con 19 sucursales, equivalente al 11,31% del total, donde Corpbanca tiene 13 sucursales y Helm 6. Barranquilla cuenta con una red de 12 sucursales, correspondiente a 7,14% del total. Según la información el grupo Corpbanca concentra su actividad principalmente en cuatro ciudades del país (Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla), puesto que estas cuatro ciudades concentran el 76,19% del total de oficinas. Entre tanto, las veinte ciudades restantes encuentre en una o dos sucursales. La tabla describe el número de oficinas según la ciudad y entidad bancaria.

Tabla 28. Número de oficinas según la ciudad y entidad bancaria

Números de oficinas	Helm	Corpbanca	Total nivel Nacional	%
Armenia	1	1	2	1,19
Barrancabermeja	0	1	1	0,60
Barranquilla	5	7	12	7,14
Bogotá	47	27	74	44,05
Bucaramanga	3	6	9	5,36
Buenaventura	1	0	1	0,60
Cali	13	10	23	13,69
Cartagena	4	3	7	4,17
Caucasia	0	1	1	0,60
Chía	1	1	2	1,19
Cúcuta	0	1	1	0,60
Envigado	0	1	1	0,60
Ibagué	0	1	1	0,60
Itagüí	0	2	2	1,19
Manizales	1	1	2	1,19
Medellín	6	13	19	11,31
Montería	0	1	1	0,60

Números de oficinas	Helm	Corpbanca	Total nivel Nacional	%
Pasto	0	1	1	0,60
Pereira	1	1	2	1,19
Popayán	0	1	1	0,60
Rionegro	0	1	1	0,60
Santa Marta	0	1	1	0,60
Tunja	0	2	2	1,19
Villavicencio	0	1	1	0,60
Total	83	85	168	100,00

Fuente: elaborado a partir del: Informe de gestión y sostenibilidad: Banco Corpbanca, 2014, pág.25, contenido en: www.bancocorpbanca.com.co/portal/formas/1668/Informe_Gestion_Sostenibilidad.doc.pdf

4.8 Grupos financieros Colombianos: Bancolombia, Grupo Aval y Davivienda

4.9 Antecedentes Bancolombia

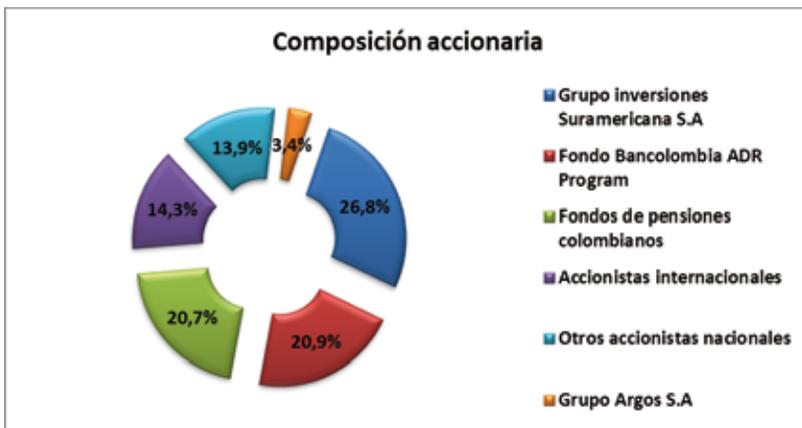
Como muchos otros grupos financieros nacionales como internacionales, Bancolombia es el resultado de una serie de adquisiciones y fusiones comerciales que permitieron a este grupo convertirse en el gran conglomerado de empresas financieras más grande del país. Bancolombia tiene su origen principalmente en tres entidades, dos bancarias y la corporación Nacional de Ahorro y Vivienda, Conavi, entre las entidades bancarias se encuentra el Banco de Colombia, fundado en el año 1874 en la ciudad de Medellín, en la actualidad, la sede central del grupo financiero Bancolombia sigue estando en esta ciudad y el Banco Industrial Colombiano, BIC, propiedad del grupo empresarial antioqueño, su accionista mayoritario, la fusión de estas dos entidades bancarias dio pie a Bancolombia. Posteriormente, en el año 2005 se fusionó con Conavi y Confisura, con el propósito de expandirse, y consolidarse en el mercado nacional.

4.9.1 Estructura accionaria

Al 31 de diciembre de 2014, el capital social de Bancolombia, está compuesto por un total de 961.827.000 acciones, de las cuales el 53% son acciones ordinarias y el 47% preferenciales³⁹. Entre sus principales accionistas se encuentran: el grupo empresarial antioqueño (sindicato antioqueño) con la mayor participación de las acciones, por medio de sus empresas Inversiones Suramericana, Grupo Argos y sus filiales principal cementos Argos y el fondo de pensiones Protección, seguido, está el Fondo Bancolombia ADR Programan (Fondo pensiones porvenir) con el 20,9%, con el 20,7% están los fondos de pensiones colombianos conformado por el fondo de pensiones obligatorias Porvenir, Protección y Colfondos, con una participación menor se encuentran otros inversionistas nacionales que representan el 13,9% e internacionales que representan el 14,3% conformado por empresas como Emmry Equity Corporation, Lorenge Industrial Corporation, Pen Empresas, entre otras. La siguiente gráfica describe la estructura accionaria de Bancolombia con corte en 31 de diciembre del año 2014.

39. para ampliar la información acerca de la estructura accionaria de Bancolombia al 31 de diciembre de 2014, ver En un vistazo: Bancolombia cuarto período del 2014, contenido en: <http://www.grupobancolombia.com/contenidoCentralizado/informacionEmpresarial/relacionInversionistas/infoRelevante/documentos/2012/BCEnUnVistazo.pdf>.

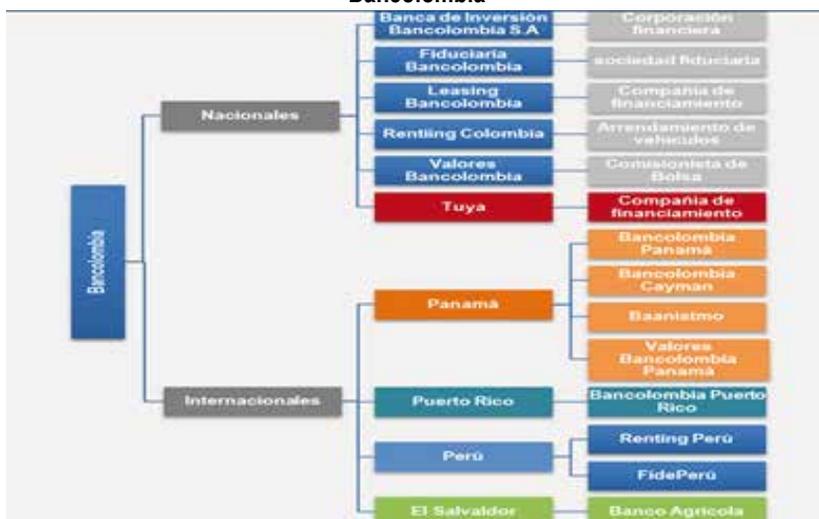
Gráfica 13. Estructura accionaria Bancolombia, 2014



Fuente: Elaborado a partir de los datos del Informe de gestión empresarial, responsabilidad corporativa, 2014, Grupo Bancolombia, pág.12.

Bancolombia es un conglomerado de empresas financieras que ofrece un amplio portafolio de productos y servicios financieros, con sus filiales provee servicios de corretaje bursátil, banca de inversión, leasing financiero, factoring, crédito de consumo, servicios fiduciarios, administración de valores, distribuye sus productos y servicios a través de una gran red de sucursales bancarias y entidades en Colombia y Centro América. El diagrama describe detalladamente la estructura de Bancolombia y sus filiales.

Diagrama 7. Filiales nacionales e internacionales del Grupo Bancolombia



Fuente: Bancolombia

A nivel nacional Bancolombia cuenta con seis empresas filiales: Banca de inversión Bancolombia S.A, una corporación financiera que ofrece servicios en las áreas de banca de inversiones y tesorería, además de asesorías financieras. Fiduciaria Bancolombia, es una sociedad de fiducia dedicada a la administración de fondos de inversión, portafolios de inversión individual, y negocios de fiducia relacionados con la administración de recursos y fuentes de pagos, fidecomisos inmobiliarios, entre otros. Cabe resaltar que esta sociedad tiene presencia en Perú.

Leasing Bancolombia es una compañía de financiamiento de dedicada principalmente a la financiación y arrendamiento de activos como inmuebles, maquinaria, equipos de tecnología y vehículos. Esta sociedad cuenta con una filial en Perú. Con una línea similar a la anterior esta la filial Rentling Colombia dedicada a la administración y arrendamiento de flotas de vehículos. Entre tanto Valores Bancolombia es una comisionista de bolsa enfocada a la intermediación de valores,

administración de recursos y valores, asesorías y por último esta Tuya una compañía de financiamiento que ofrece crédito de vehículos, financiación de primas de seguros y crédito masivo en grandes almacenes.

Entre tanto, las filiales internacionales del grupo Bancolombia, se encuentran en cuatro países centroamericanos, Panamá, donde ofrece servicios de ahorro, crédito e inversión, a través de tres filiales Bancolombia Panamá, Bancolombia Cayman y Banistmo, además tiene presencia en el sector de valores comisionista de bolsa por intermedio de Valores Bancolombia Panamá. En Perú está presente con dos de sus líneas de negocios: fiducia y administración y arrendamiento de vehículos, por medio de FidePerú y Renting Perú. En Puerto Rico tiene presencia con la Filial bancaria: Bancolombia Puerto Rico, al igual que El Salvador que hace presencia en el sector bancario con el Banco Agrícola.

4.9.2. Modalidades de contratación

El Grupo Bancolombia, finalizó el año 2014 con una planta de personal de 46.969 personas, de esta cifra vinculó de forma directa y por medio de contratos laborales a 30.158 personas, equivalente al 64,21% del total de personal contratado. El 87,60% de las personas vinculadas directamente, realizan su actividad laboral en las diferentes entidades bancarias (Bancolombia, Banistmo, Cayman y Banco Agrícola) y sus filiales a nivel nacional como internacional. En contraste el 12,40% del personal restante realiza sus actividades laborales en otras empresas del grupo Bancolombia.

Tabla 29. Contratación grupo Bancolombia, 2014

Tipo de contratación	empresa/entidad	No. de empleados	%
Directa	Bancolombia, filiales nacionales e internacionales	26.418	87,60
	otras empresas del grupo	3740	12,40
	Total contratación directa	30158	64,21
Subcontratación	Tipo de contrato		
	Prestación de servicios	3942	23,45
	Practicantes	803	4,78
	Otros	12.066	71,77
	Total Subcontratación	16.811	35,79
	Total contratación	46.969	100,00

Fuente: Elaborado a partir de los datos del Informe de gestión empresarial, responsabilidad corporativa, 2014, Grupo Bancolombia, pág.120.

Por otro lado el 35,79% del personal subcontratado, es decir, 16.811 personas, se vinculó a través de diversas figuras de subcontratación ya sea a través de contratos civiles o comerciales, de estas modalidades de subcontratación, 3.942 personas fueron vinculados por contratos de prestación de servicios, 803 a través de contratos de aprendizaje y 12.066 personas por otras modalidades de subcontratación laboral diferentes. Cabe mencionar que las condiciones laborales del personal contratado a través de estas figuras de tercerización son precarias y están por debajo de los trabajadores vinculados directamente aunque en la mayoría de los casos estas personas son contratadas para ejercer las mismas funciones que el personal de planta directa. Este tipo de contratación desconoce el pago de la seguridad social integral (salud, aportes a pensión, afiliación a una aseguradora de riesgos profesionales y a la caja de compensación familiar), asimismo desconoce el derecho a vacaciones y el pago de incapacidades por enfermedad, el reconocimiento de la licencia de maternidad, de contar con un salario completo y en el caso específico de los empleados vinculados con contratos de aprendizaje, además desconoce e impide el derecho asociación sindical.

4.9.3 Distribución de personal

De las 30.158 personas contratadas directamente por el grupo Bancolombia, 26.418 ejercen sus actividades laborales en la red de sucursales bancarias y filiales a nivel nacional como internacional. Colombia, país de origen del grupo financiero concentra el 68,77% del total de trabajadores, mientras Centroamérica el 18,82% restante, de los cuatro países centroamericanos donde el grupo tiene presencia, El Salvador, contó con una planta de personal de 2.868 personas, equivalente al 9,51% del total, seguido de Panamá con 2.710 trabajadores/ras, de los cuales 2.573 hacen parte de la red de entidades bancarias Banistmo y 137 personas a la sucursales Bancolombia Panamá y Bancolombia Cayman. Con porcentaje menores se encuentra Perú, con 84 empleados distribuidos entre las dos filiales RebtinPerú y FidePerú. Puerto Rico presentó una participación marginal, con un porcentaje del 0,05% equivalente a 15 empleados. La Tabla No. 30. Describe detalladamente la distribución por país donde el grupo empresarial Bancolombia tuvo presencia en el año 2014.

Tabla 30. Distribución de la planta de personal del Grupo Bancolombia, 2014

Bancolombia, filiales nacionales e internacionales	No. de trabajadores	% Participación
Colombia	20.741	68,77
Panamá	137	0,45
El Salvador	2.868	9,51
Banistmo	2.573	8,53
Perú	84	0,28
Puerto Rico	15	0,05
Total entidades bancarias y filiales	26.418	87,60
otras empresas del grupo	3.740	12,40
Total	30.158	100,00

Fuente: Elaborado a partir de Informe de Gestión Empresarial y Responsabilidad Corporativa, 2014, Grupo Bancolombia, pág.120.

En relación a la diversidad de género, Bancolombia (entidades bancarias y filiales, nacionales e internacionales) presenta la misma tendencia de los demás grupos financieros, donde las mujeres componen más de la mitad de la planta de personal, en el caso Bancolombia, los hombres representaron el 37,13% del total de personal contratado, contrario las mujeres representaron el 62,87%, un 25,75% más que los hombres. La gráfica da cuenta de lo mencionado.

Gráfica 14. Diversidad por género, Bancolombia, 2014



Fuente: Elaborado a partir de Informe de Gestión Empresarial y Responsabilidad Corporativa, 2014, Grupo Bancolombia, pág.120.

4.10 Caracterización de la planta de trabajadores en Bancolombia

4.10.1 Promedio Salarial

Aunque no se tiene certeza, respecto al porcentaje real de la composición de la planta de personal por cargos del grupo Bancolombia en Colombia, según la diversidad de género, sin embargo, si se conoce el promedio salarial devengado por mujeres y hombres en esta entidad. Según los datos recabados, los hombres se caracterizan por recibir una remuneración mayor respecto a las mujeres en los diferentes nive-

les jerárquicos, por ejemplo en el nivel de cargos estratégicos medios (dirección o mando) las mujeres ganan \$18.274.241 pesos, un 10,5% menos de que los hombres, en el nivel de cargos tácticos los hombres devengan un 4,5% más que las mujeres, en el nivel operativo profesional, se da una diferencia del 4,9% equivalente a \$167.000 menos que el salario de los hombres. En relación al nivel operativo, aunque sigue presentándose la misma tendencia, este nivel presenta la diferencia más baja, correspondiente a 2,2% menos. Contrario el nivel denominado como todos radica la mayor diferencia del 16,9%, en este nivel las mujeres devengan un salario de \$2.441.980 pesos, con una diferencia de \$497.257 por debajo del salario devengado por los hombres. La tabla No. 31 describe lo enunciado.

Tabla 31. Promedio salarial según el cargo, empleados colombianos

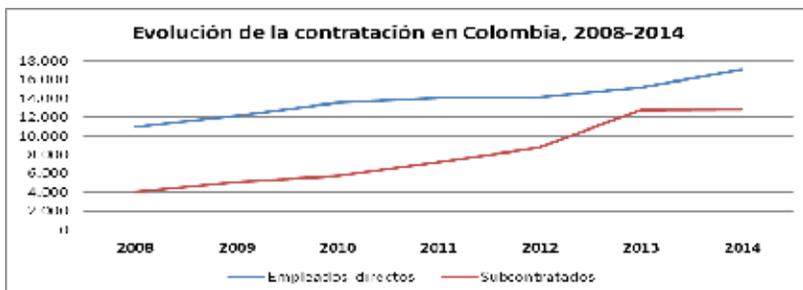
Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	por debajo de los hombres	% por debajo de los hombres
estratégicos medios	18.274.241	20.420.175	2.145.934	10,5
Tácticos	8.787.572	9.198.222	410.650	4,5
operativo profesional	3.245.084	3.412.287	167.203	4,9
Operativo	1.520.432	1.554.177	33.745	2,2
Todos	2.441.980	2.939.237	497.257	16,9

Fuente: Elaborado a partir de Informe de Gestión Empresarial y Responsabilidad Corporativa, 2014, Grupo Bancolombia, pág.120.

De acuerdo a las cifras reportadas por la Superfinanciera a mediados de junio del año 2014, Bancolombia, registró una planta de personal de 17.037 personas, distribuidas en 450 sucursales bancarias a nivel nacional. Esta cifra comparada con los datos anteriores difieren entre sí, en un 21,74% (3.704) más, cabe mencionar que las cifras suministradas por la Superfinanciera solo tiene en cuenta el personal se las entidades bancarias y no de sus filiales, por ello estas cifras no concuerdan. Se-

gún lo anterior, podemos decir que el 80% del personal contratado por el grupo Bancolombia en su país de origen, se concentran en el segmento bancario, mientras el 20% restante hacen parte de sus seis filiales.

Gráfica 15. Evolución contratación Bancolombia



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, junio de 2014

La grafica No.15. Da cuenta de la evolución de la contratación directa como indirecta de Bancolombia en el segmento bancario, durante los años 2008 a 2014, destacando una tendencia de crecimiento constante año tras año tanto de la contratación directa como indirecta, correspondiente a un promedio de 13.849 personas contratadas directamente por año, mientras las subcontratadas equivalen a un promedio de 8.065 empleados por año. Igualmente se señala que en el año 2013 Bancolombia registró una mayor variación del fenómeno de la subcontratación, pasando de 8.745 en el año 2012 a 12.774 en el año 2013, equivalente a una variación del 46,07%. Aunque en el país se han implementado algunos mecanismos para disminuir el fenómeno de la subcontratación y flexibilidad laboral, estos esfuerzos no han sido suficientes, puesto que el fenómeno de tercerización aumenta desmedidamente año tras año en todos los sectores económicos. La tabla No. 32. Describe la variación de la contratación directa y subcontratación durante los últimos siete años de Bancolombia.

Tabla 32. Variación de la contratación directa e indirecta, 2008-2014

Año	No. de trabajadores directos	% Variación	No. de trabajadores subcontratados	% Variación
2008	10.910	-	4.028	-
2009	12.120	11,09	5.132	27,41
2010	13.564	11,91	5.738	11,81
2011	14.061	3,66	7.231	26,02
2012	14.069	0,06	8.745	20,94
2013	15.187	7,95	12.774	46,07
2014	17.037	12,18	12.810	0,28

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014.

Para el año 2014, Bancolombia contó con una planta de personal de 29.847 trabajadores en Colombia. De acuerdo a la información de la tabla No. Bancolombia presentó una tasa de contratación directa del 57,08% del total de trabajadores, equivalente a 17.037 personas, un 14,16% por encima de la tasa de la subcontratación laboral, que registró una participación del 42,92% del total de trabajadores, equivalente a 12.810 empleados. Asimismo solo tres ciudades reúnen el 85,14% del total de trabajadores directos, donde Medellín concentra el 47,72% del total, seguida de Bogotá con una participación de contratación directa del 30,36% y Cali con el 7,06%. Contrario, el personal subcontratado o tercerizado se concentró en una sola ciudad, Medellín, la cual registró una tasa de tercerización del 75,09%, muy por encima de la contratación directa en esta ciudad.

Tabla 33. Distribución de la contratación según la ciudad, 2014

Ciudad	No. de empleados	% tasa de contratación directa	No. de empleados subcontratados	%Tasa de subcontratación	Total de Contratación
Barranquilla	790	4,64	351	2,74	1.141
Bogotá	5.173	30,36	1.984	15,49	7.157
Bucaramanga	457	2,68	126	0,98	583
Cali	1.203	7,06	327	2,55	1.530
Cartagena	384	2,25	72	0,56	456
Ibagué	232	1,36	48	0,37	280
Manizales	201	1,18	51	0,40	252
Medellín	8.130	47,72	9.728	75,94	17.858
Pereira	293	1,72	94	0,73	387
Santa Marta	174	1,02	29	0,23	203
Total	17.037	100,00	12.810	100,00	29.847

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014.

Como se mencionó anteriormente, Bancolombia finalizó el año con 459 sucursales bancarias, distribuidas en diez de las ciudades más importantes del país, entre las ciudades con más de 100 sucursales bancarias se encuentran Bogotá y Medellín. Bogotá cuenta con 142 oficinas, equivalentes al 42,27%, mientras Medellín tiene 101 oficinas, a pesar de ello Medellín es la ciudad que concentra la mayor mano de obra tanto directa como tercerizada, debido que tiene su centro de seguridad informática, los centros de atención al cliente, las áreas de análisis, así como las oficinas administrativas. Entre tanto las ciudades con diez o menos sucursales están: Ibagué, Manizales y Santa Marta. La tabla No. 34. Describe lo enunciado anteriormente.

Tabla 34. Distribución de sucursales bancarias por ciudad, 2014

Ciudad	No. de oficinas	%
Barranquilla	34	7,41
Bogotá	194	42,27
Bucaramanga	20	4,36
Cali	48	10,46
Cartagena	19	4,14
Ibagué	10	2,18
Manizales	10	2,18
Medellín	101	22,00
Pereira	15	3,27
Santa Marta	8	1,74
Total	459	100,00

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014

4.11 Banco Davivienda

El banco Davivienda, tiene su origen en la Corporación Colombiana de Ahorro y Vivienda, Coldeahorro y los Bancos Superior y el Granbanco–Bancafé. Esta entidad bancaria hace parte del grupo empresarial Bolívar, un conglomerado de empresas con presencia en tres grandes sectores de la economía colombiana: el financiero, la construcción y servicios, están coordinadas y contraladas a través de Sociedades Bolívar, la empresa matriz del grupo financiero. Sociedades Bolívar se subdivide en cinco sociedades que controlan y reúnen a las diversas compañías según su actividad económica.

La actividad principal del Grupo Bolívar en el sector construcción es el diseño, construcción, y venta de proyectos urbanísticos, en el sector servicios participa con sus empresas de asistencia, cobranza, publicaciones y hoteles: Asistencia Bolívar, el Libertador Inversiones y Cobranzas, Promociones y Cobranzas Beta S.A una empresa de cobranzas, destinada a la recuperación de cartera por medio de servicio call center, y Ediciones Gamma, especializada en la edición de revis-

tas, libros, etc. En cuanto al sector financiero, este concentra las inversiones del grupo, ofrece un amplio portafolio de servicio y productos relacionados con la banca de consumo, la administración de fondos y valores, aseguradoras, fiduciarias, inversión, entre otras. La siguiente tabla muestra de manera detallada la composición del Grupo Bolívar, sus empresas y filiales a nivel nacional e internacional:

Tabla 35. Estructura del grupo Bolívar

Empresa Matriz	Conglomerado	Empresas subordinadas nacionales	Servicios	País	
Sociedades Bolívar	Riesgos e Inversiones Bolívar S.A.S	Seguros Bolívar	Seguros de vida, daños,	Colombia, Costa Rica, Honduras y El Salvador	
		Seguros Comerciales Bolívar		Colombia	
		Capitalizadora Bolívar		Colombia	
		Asistencia Bolívar		Colombia	
	Inversiones Financieras Bolívar	Banco Davivienda			Colombia, Salvador, honduras, costa Rica, Panamá y Miami
		Davivalores			Colombia
		Fiduciaria Davivienda			Colombia
		Corredores Asociados			Colombia Panamá
		Leasing Bolívar			Colombia
		Promociones y cobranzas Beta S.A			Colombia
Multiinversiones Bolívar S.A.S	Ediciones gamma			Colombia	
	Seguridad compañía, dministradora de Fondos de Inversión Bolívar			Colombia	
	Cobranzas Sigma S.A.S			Colombia	
	Prevención Técnica Lda.			Colombia	
	Constructora Bolívar Bogotá			Colombia	
	Constructora Bolívar Cali			Colombia	
Construcción y Desarrollo Bolívar S.A.S	C.B hoteles Resortes			Colombia	
	Zuana Beach Resort			Colombia	
	C.B Inmobiliaria Bolívar S.A			Colombia	
				Colombia	

Empresa Matriz	Conglomerado	Empresas subordinadas nacionales	Servicios	País
	Otras inversiones	Inversora Bolívar S.A.S		Colombia Panamá
		Sentido Empresarial S.A.S		Colombia Panamá
		Negocio e inversiones S.A.S Seguros Colvida		Colombia Ecuador

Fuente: Elaborado a partir de los informes corporativos del grupo empresarial.

4.11.1 Origen del Banco Davivienda

La historia de Davivienda se remonta al año 1972, cuando se fundó la Corporación Colombia de Ahorro y Vivienda, Coldeahorro, cuyo fin fue otorgar préstamos destinados a la compra, construcción y renovación de vivienda. Posteriormente en el año 1997, y con el fin de diversificar su actividad económica, la corporación de ahorro y vivienda, incursionó en el negocio de la banca minorista, bajo el nombre del Banco Davivienda, con el propósito de consolidarse en el mercado nacional se fusionó con los Bancos Superior en el año 2006 y el banco Granbanco -Bancafe⁴⁰ en el año 2007. Esta fusión le “[...] permitió al banco tener presencia en otros países como Panamá y Miami e incursionar en nuevos nichos de mercado, principalmente en segmentos corporativos y pymes (pequeñas y medianas empresas)”⁴¹. En los últimos años, Davivienda adquirió acciones en diferentes bancos internacionales con el fin de expandirse en el mercado latinoamericano, entre ellos el Banco Caroní de Venezuela y acciones del banco HSBC en Centroamérica (Honduras, Costa Rica y el Salvador).

Sin embargo, el proceso de consolidación y expansión, no solo ha estado sujeto a la adquisición de entidades bancarias, este ha ido de la mano, con la creación de nuevas líneas de negocio que permitió a esta entidad bancaria ofrecer un portafolio de servicios y productos financieros más diversificado, a través de sus ocho filiales, tres con presencia en el mercado colombiano y cinco en el internacional. Entre las filiales nacionales se encuentran:

- a. Davivalores, dedicada a la banca de inversión y asesorías financieras tanto a clientes individuales, como empresas y gobiernos.
- b. Fiduciaria Davivienda, presta servicios principalmente en tres seg-

40. Es importante resaltar que el Granbanco-bancafe, es el resultado de la liquidación del Banco Cafetero, un banco que paso a manos del Estado a finales de la década del 90 tras la crisis cafetera, con el propósito de reinyectar capital y hacerlo más rentable, pero el año 2006 fue privatizado.

41. https://www.davivienda.com/wps/portal/inversionistas espanol/inversionistas/AcercaBanco/quienes_somos/davivienda/

mentos: fondos de inversión colectiva; fondo voluntario de pensiones.fiducia estructurada, relacionada con la administración inmobiliaria, fidecomisos, el negocio de fiducia de administración, además de la administración de pasivos pensionales, concesiones, entre otros.

c. Corredores Davivienda una comisionista de bolsa.

Entre tanto en el mercado internacional se encuentran cuatro sucursales bancarias en los países de Honduras, Salvador, Costa Rica y El Salvador, asimismo con una oficina de representación en Miami.

Diagrama N° 8. Banco Davivienda y sus filiales



Fuente: Elaborado a partir de los informes corporativos del grupo empresarial

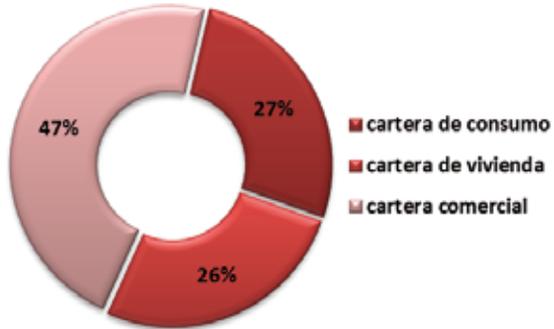
Davivienda tiene una participación accionaria en promedio del 94% de cada una de sus filiales nacionales como internacionales. A nivel internacional controla el 100% de las acciones de Davivienda, Panamá y Costa Rica, en Honduras controla el 94% de la composición accionara y en El Salvador el 96%. En Colombia tiene el 95% de las acciones de Fiduciaria Davivienda y el 79% de Davivalores.

Para mediados de marzo del año 2014, Davivienda registró una cartera total de 36 mil 724 millones de pesos, de los cuales la cartera comercial concentró el 46,83% del total, seguida de la cartera de consumo con el 26,77% y con un porcentaje similar la cartera de vivienda. En cuanto a los depósitos alcanzó 31 mil 287 millones de pesos, donde el 54,60% está relacionado a las cuentas de ahorro, los CDT represen-

taron el 31,11%, seguido de los bonos con el 19,18% y en último lugar las cuentas de ahorro.

Gráfica 16. Composición cartera y línea de negocios

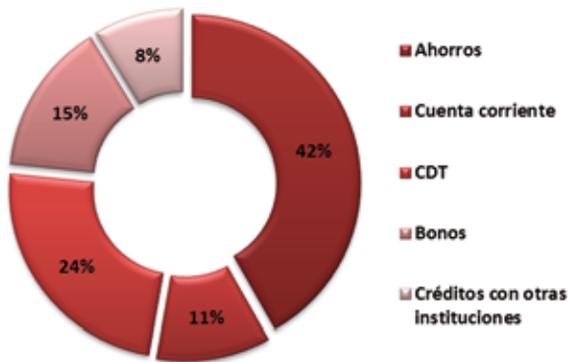
Composición de cartera, 2014



Fuente: Elaborado a partir de los informes corporativos del grupo empresarial

Gráfica 17. Composición cartera Davivienda, 2014

Participación por línea de negocios, Depósitos, 2014



Fuente: Elaborado a partir de los informes corporativos del grupo empresarial

4.11.2 Características generales

Davienda, opera en varios países del mundo, especialmente en los países de Centroamérica, Honduras, El Salvador, Panamá y Costa Rica, asimismo tiene presencia en Norte América en la ciudad de Miami y Colombia donde está su casa matriz. Esta entidad bancaria cuenta con 732 oficinas en el mundo, de las cuales el 79,64%, es decir, 583, están en Colombia. El 20,22% en Centro América, destacando a El Salvador como el país centro americano con un mayor número de sucursales, seguido de Honduras con 47 sucursales y en menor medida Costa Rica con 28 sucursales y Panamá donde cuenta en la actualidad con 5 sucursales bancarias. Entre tanto en Norte América solo tiene una oficina de presentación en la Miami. La tabla No. 36 describe detalladamente el número de oficinas y empleados por países.

Tabla 36. Número de sucursales Davienda en el mundo, 2014

País	Número de oficinas	%	Empleados
Colombia	583	79,64	12.366
El salvador	68	9,29	1.770
Honduras	47	6,42	1.300
Panamá	5	0,68	125
Costa Rica	28	3,83	879
Miami	1	0,14	43
Total	732	100,00	16.483

Fuente: Davienda informe de sostenibilidad, 2014, Pag.11

Para el funcionamiento de las 732 sucursales a nivel global, Davi- vienda contó con una planta de personal de 16.483 empleados/as, de acuerdo a la información de la Tabla, se puede decir, que Colombia concentra el 75,02% del total de personal, Centroamérica el 24,72% y Miami el 0,26%. En relación a la diversidad de género, las mujeres representan el 61,71% de la planta de personal, mientras el personal

masculino el 38,29%. En general la planta de personal en todos los países, está compuesta en su mayoría por mujeres, a excepción de Panamá, donde los hombres representan el 58,40% mientras las mujeres el 42,40%. La tabla No. 37. Especifica la composición de la planta de personal según la diversidad de género en cada país donde Davivienda tiene presencia.

Tabla 37. Distribución según la diversidad de género, 2014

País	Número total de empleados	Mujeres	% mujeres	Hombres	% Hombres
Colombia	12.366	7.790	63,00	4.575	37,00
El Salvador	1.770	1.080	61,02	690	38,98
Honduras	1.300	754	58,00	546	42,00
Panamá	125	53	42,40	73	58,40
Costa Rica	879	466	53,01	413	46,99
Miami	43	28	65,12	15	34,88
Total	16.483	10.171	61,71	6.312	38,29

Fuente: Los datos son aproximaciones elaborados a partir de: Davivienda: informe de sostenibilidad, 2014, Pag.11

Entre las diferentes modalidades de contratación laboral existentes, Davivienda vinculó a sus 16.483 trabajadores a través de contratos laborales a término indefinido y término fijo. Entre estas dos modalidades, 15.663 trabajadores, equivalentes al 95,03% del total, contaron con un contrato laboral a término indefinido, dando cuenta de un grado relativo de estabilidad y un nivel medio de rotación laboral, puesto que este tipo de contrato no está sujeto a un tiempo determinado como si lo está el contrato a término fijo. En contraste, el 4,97%, es decir, 820 empleados y empleadas contaron con un contrato a término fijo.

Tabla 38. Tipo de contratación laboral, 2014

Tipo de contrato	No. de trabajadores	%
Término fijo	820	4,97
Término indefinido	15.663	95,03
Total	16.483	100,00

Fuente: Davivienda informe de sostenibilidad, 2014, Pag.12

En la actualidad el banco ofrece a sus trabajadores, empleos de jornadas completas y media o parcial, para el año 2014, el banco contaba con 15.549 trabajadores y trabajadoras realizando actividades laborales en jornada completa, mientras 934 empleados ejecutaron labores en jornada parcial, aunque este tipo de jornada trae consigo ventajas como la compatibilidad de vida laboral con la familiar y académica, más tiempo libre, menos carga laboral, entre otras, no obstante implica menores ingresos, imposibilidad de ascender, precariedad en las condiciones de empleo comparados con los trabajadores de jornadas completas.

Tabla 39. Tipo de jornada laboral, Davivienda

Tipo de Jornada Laboral	No. de trabajadores	%
jornada completa	15.549	94,33
jornada parcial	934	5,67
Total	16.483	100,00

Fuente: Davivienda informe de sostenibilidad, 2014, Pag.12

4.11.3 Pacto colectivo

Aunque en su informe de sostenibilidad, Davivienda, resalta el pacto colectivo instaurado unilateralmente por la empresa desde 1991 como un logro en materia laboral, puesto que establece una serie de beneficios en materia de educación, vivienda, salud, y aspectos eco-

nómicos como primas extralegales y bonificaciones por rendimiento, a los que hoy tienen derecho 10.989 empleados y empleadas de las sucursales de Colombia. Este ha cercenado de entrada los derechos de los trabajadores al derecho de asociación y negociación bilateral de las relaciones y condiciones laborales, igualmente ha imposibilitado por mucho tiempo la creación y asociación sindical, asimismo ha impedido el avance en materia de condiciones laborales en otros aspectos como salud ocupacional, bienestar laboral, indicadores de productividad, como se verá más adelante del presente texto se muestra como en Davivienda los derechos extralegales y beneficios laborales con que cuentan los trabajadores son inferiores a los que tienen empleados del sector bancario donde existe sindicatos como en Bancolombia, Banco Popular, Corpbanca, entre otros.

Tabla 40. Beneficios Pacto Colectivo Davivienda

Beneficios	No. de beneficiarios	% sobre el total de Trabajadores
Auxilio educativo	3.737	30,22
préstamo de vivienda	1.009	8,16
póliza de salud	4.700	38,01
Óptico	3.287	26,58
Escrituración	708	5,73
Auxilios aprendices	475	3,84
primas extralegales	10.989	88,86
primas o bonificaciones por cumplimiento de metas	9.397	75,99
Beneficiados al P.C	10.989	88,86
Total Trabajadores	12.366	

Fuente: Davivienda informe de sostenibilidad, 2014, Pag.12

4.12 Grupo Aval: Banco de Bogotá, Popular, AV Villas y Occidente

El grupo Aval es un conglomerado de empresas dedicadas a diversas actividades económicas del sector financiero. Este grupo se constituyó mediante la adquisición de un importante número de entidades financieras de diversa índole como entidades bancarias, administradoras de fondos, corporaciones de ahorro y vivienda, compañías de leasing, corporaciones financieras, entre otras. El proceso de constitución y consolidación del grupo en el sector financiero comenzó en el año 1971, cuando la Organización Sarmiento Angulo, adquirió el Banco de Occidente Credencial, que para ese momento “contaba con una red de 15 oficinas, un patrimonio de \$74 millones de pesos y activos de \$685 millones.”⁴² Asimismo creó la Corporación de Ahorro y Vivienda Las Villas, conocida años más tarde como el Banco AV Villas. Posteriormente, a mediados de los años 80, esta misma Organización adquirió el control del Banco de Bogotá, fundado en el año 1870, actualmente es la institución financiera más grande del país en cuando activos y la empresa más grande del grupo Aval.

En el proceso de consolidación y posicionamiento, en los años 90, la Organización Sarmiento Angulo, incursionó en nuevos segmentos de la actividad financiera, además de la adquisición de nuevas entidades bancarias. En 1991 fundó Porvenir⁴³, la administradora de fondos de pensiones y cesantías. En 1994 compró el Banco del Comercio, el cual se fusionó con el Banco de Bogotá. En 1997 adquirió el Banco Popular y la Corporación de Ahorro y Vivienda Ahorromás que luego de fusionarse con Las Villas en el año 2002, da pie al Banco AV Villas.

42. Banco de Occidente, cincuenta años, historia. www.bancodeoccidente.com.co/wps/portal/banco-occidente/web/institucional/historia

43. En la actualidad es el mayor administrador de fondos de pensiones en Colombia en términos de activos administrados (44,4% de participación de mercado de fondos de pensiones obligatorias, 49,4% en cesantías y 22,9% en pensiones voluntarias a marzo de 2015. Contenido en: ww.grupoaval.com/wps/portal/grupo-aval/aval/nuestras-companias/porvenir/

Además de otras entidades financieras que dieron pie a la Corporación financiera, Corficolombiana, dedicada a la banca de inversión en sectores de la economía como la infraestructura, energía, gas, servicios financieros, hoteles y agroindustria, asimismo desarrolla operaciones de tesorería, Leasing financiero y fiducia.

Pero fue el año 1998, que la Organización Sarmiento Angulo, decidió agrupar estas entidades financieras bajo la marca Grupo Aval, integrado por cinco entidades bancarias y las entidades financieras Porvenir y Corficolombiana y sus filiales tanto nacionales como internacionales. A partir de ese momento ha ido construyendo y fortaleciendo sus empresas como líderes en el sector financiero tanto nacional como internacional.

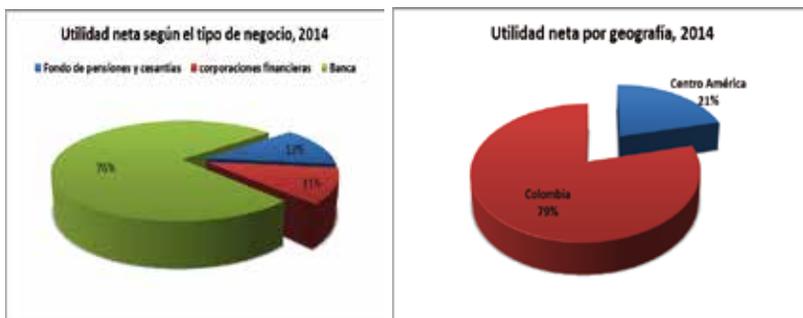
4.12.1 Estructura del Grupo Aval: compañías y sus filiales nacionales e internacionales

El Grupo financiero Aval, está integrado por ocho grandes compañías, además de sus empresas filiales, entre las compañías se encuentra cinco entidades bancarias y dos entidades financieras dedicadas a diversos segmentos de negocio del sector financiero y complementario a la actividad bancaria llámese: administración de fondos, actividades de fiducia, inversión, administración de valores, entre otros. Entre las entidades bancarias pertenecientes al grupo Aval se encuentra el Banco de Bogotá, que de acuerdo al diagrama se compone de tres compañías subordinadas y tres empresas filiales que prestan servicios complementarios a la actividad bancaria. Entre las compañías subordinadas y/o controladas directamente por el Banco están: Porvenir; BAC CREDOMATIC, la marca internacional del grupo financiero que opera en Centro América en los países de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, México y el estado de Florida en Estados Unidos, el cual ofrece servicios relacionados a la actividad bancaria. Además de la compañía financiera Corficolombiana, la cual ofrece diversos servicios a través de sus tres filiales: Lesing Corfico-

lombiana, Fiduciaria Corficolombiana, que opera a nivel nacional y el Banco Corficolombiana que opera en Panamá. En cuanto a las empresas filiales del Banco de Bogotá, están: la comisionista de Bolsa, denominada Casa de Bolsa; la fiduciaria de Bogotá y el almacén de depósito Almaviva.

En relación al Banco Popular, tiene como empresas filiales a: la fiduciaria Popular y Al Popular la primera empresa filial del banco, creada en 1967, funciona como un operador logístico de servicios relacionados al transporte nacional e internacional, asesoría en comercio exterior, operación portuaria y descargue de buques, almacenamiento y administración de inventarios, financiación para gastos de comercio exterior entre otros. Banco de Occidente presta el servicio de fiducia en el país a través de su filial Fiduciaria de Occidente, y a nivel internacional ofrece servicios bancarios a través de sus dos marcas: Banco de Occidente Panamá y Occidental Bank Barbados. Y lo concierne al Banco AV Villas en la actualidad no cuenta con empresas filiales. En lo que concierne a las filiales o empresas internacionales: el Banco de Bogotá, tiene presencia en doce países de la región, Miami, New York, Filial y sucursal Panamá, Barbados, Nicaragua, Costa Rica, Honduras, El Salvador, Guatemala, México, Bahamas, Cayman Islands y México.

Gráfica 18. Utilidades por línea de negocio y geografía, 2014



Fuente: elaborado a partir de la información de la Presentación corporativa, 2015

El gráfico No. da cuenta de la importancia de la actividad de bancaria en las utilidades netas del Grupo Aval (abarca todos los negocios a nivel nacional como internacional). Según la información, el 76% de las utilidades proviene de la actividad bancaria, seguido del segmento de administración de fondos de pensiones y cesantías con el 13% y con el 11% el resto de las corporaciones financieras (sociedades fiduciarias,

almacenes de depósitos y compañías de leasing). El Grupo Aval no solo tiene presencia en Colombia sino también en Centro América, en esta última región tiene presencia con las entidades bancarias Banco de Bogotá, Banco de Occidente, Bac Credomatic, y Banco Corficolombiana (filial de Corficolombiana Colombia, empresa subordinada del Banco de Bogotá Colombia), estas entidades en el exterior representan el 21% de las utilidades netas del Grupo Aval, mientras Colombia participa con el 79% de las utilidades netas del grupo para el año 2014

4.12.2 Composición Accionaria

La estructura accionaria de los bancos de Bogotá, Popular, Occidente y AV Villas, se caracteriza por tener un mismo grupo y/o empresas accionistas. Entre su accionista mayoritario se encuentra la Organización Sarmiento Angulo, que en promedio cuenta con una participación del 88% del total de las acciones, a través de su conglomerado de empresas Grupo Aval y otras empresas dedicadas a la administración de fondos y valores y aseguradoras, entre las que se encuentran: Porvenir, Seguros de Vida Alfa, Seguros Alfa, Inverprogreso, Corficoombiana, Rendifin, Adminnegocios & Cía. SCA S.A, Actiunidos y Relantano.

En el caso específico del banco de Bogotá, la Organización Sarmiento Angulo concentra el 76,15% del total de las acciones, estas distribuidas en sus diferentes empresas, el grupo Aval (Banco de Popular, Occidente, Banco AV Villas) concentran el 68,69% del total de las acciones de la Organización, y del total accionario, mientras las entidades dedicadas a la distribución de fondos Rendifin, Adminnegocios y Actiunidos participan con el 7,46% de las acciones, en promedio estas tres entidades tienen una participación accionaria del 2,48%. Entre tanto el 23,85% de las acciones restantes están distribuidas en las empresas Harinas del Valle y Consultorías e Inversiones, empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, y con una partición accionaria del 11,73% entre ambas. Con una participación del 1,59% se encuentra Mejía Cabal Iván Felipe un particular que además tiene acciones en el banco de occidente, asimismo es el presidente de Industrias y envases, empresa

con acciones en el banco de Occidente. Por otro lado se encuentran el grupo de accionistas minoritarios, que representan el 10,53% del total de acciones.

Tabla 41. Composición Accionaria de los bancos del Grupo Aval, 2014

Accionistas /Participación	Banco de Bogotá	Banco Popular	Banco de Occidente	Banco AV Villas
Grupo Aval Acciones y Valores	68,69	93,73	68,2	79,9
Fondos de Pensiones Porvenir	-	1,2		1,2
Seguros de Vida Alfa S.A	-	0,45	7,3	0,4
Seguros Alfa S.A	-	0,02	0,02	
Inverprogreso S.A	-	0,31		
Corporación financiera colombiana (Corficolombiana)	-		4	
Rendifin S.A	3,45		1,2	13,2
Adminnegocios & Cía. SCA S.A	2,73			
Actiunidos S.A	1,28		4,5	0,5
Relantano	-			0,8
Total Organización Sarmiento Angulo	76,15	95,71	85,22	96
Harinas del Valle	2,03			
Consultorías e inversiones	9,7			
Mejía Cabal Iván Felipe	1,59		3,8	
Industrias y Envases	-		1,7	
Departamentos y municipios	-	0,87		
otras entidades oficiales	-	0,67		
otros particulares menores	10,53	2,75	9,4	4,9
Total participación accionaria	100	100	100	100

Fuente: elaborado a partir de la información de las páginas Web de cada entidad bancaria

Al igual que el Banco de Bogotá, el Banco Popular, tiene como accionista mayoritario a la organización Sarmiento Angulo, con una participación accionaria del 95,71%, de las cuales el Grupo Aval conserva el 93,73% del total de las acciones y el 1,98% de las acciones de

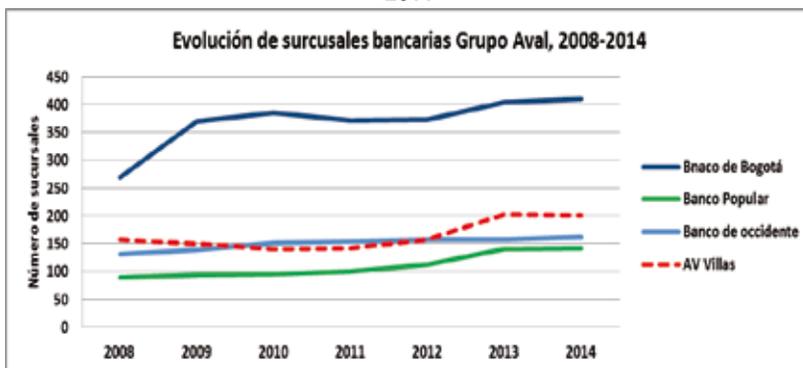
la organización, están distribuidas en cuatros empresas: Porvenir participa con el 1,2%, Seguros de Vida Alfa con el 0,45%; Seguros Alfa, 0,02% y Inverprogreso con el 0,31%. Con una menor participación del 1,54% se encuentran diferentes entidad oficiales tanto departamentales como municipales, además de otros accionistas menores con un total del 2,75% del total de acciones del Banco Popular. En cuanto a los Bancos de Occidente y AV Villas, la Organización Sarmiento Angulo, concentra el 85,22% de las acciones del Banco de Occidente y el 96% de las acciones del Banco AV Villas.

Es evidente que el Grupo Sarmiento Angulo concentra la mayor parte de las acciones de sus cuatro entidades bancarias, a través de su conglomerado de empresas y filiales. Cabe mencionar que la mayor participación accionaria la tienen en el Banco AV Villas y Banco Popular.

4.13 Sucursales bancarias.

Según el informe de gestión del Grupo Aval en el año 2014, este contó con una extensa red bancaria de 1.769 oficinas, 1.418 en Colombia y 351 en Centro América. En la siguiente tabla se observa la evolución respecto al número de sucursales del Grupo Aval en las diez ciudades más importantes del país: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Bucaramanga, Ibagué, Manizales, Pereira y Santa Marta entre los años 2008 a 2014, en términos generales, la apertura de sucursales presenta un crecimiento constante año tras año, pasando de 647 sucursales bancaria en el año 2008 a 917 en el año 2014, correspondiente a una variación del 41,73% respecto al año 2008.

Gráfica 19. Evolución de sucursales bancarias Grupo Aval 2008-2014



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014

De las cuatro entidades bancarias, los bancos de Bogotá, Popular y Occidente presentaron un crecimiento constante año tras año, contrario el Banco AV Villas sostuvo un crecimiento irregular, durante los años 2009-2011, presentando un decrecimiento respecto al año 2008, el año 2011 presentó un decrecimiento del 9,56% respecto al año 2008, sin embargo, en los años 2012, 2013 y 2014, sostuvo crecimiento consecutivo y superior al año 2008. Según la información de la tabla No. la entidad bancaria con una mayor red de oficinas es Banco de Bogotá, para finales del año 2014, esta entidad contó con 411 sucursales bancarias, es decir, el 44,82% del total de sucursales, seguido del Banco AV Villas con 201 sucursales bancarias, banco de Occidente con 163 y Banco Popular con 142 oficinas.

Tabla 42. Evolución de sucursales bancarias Grupo Aval 2008-2014

Bancos	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Banco de Bogotá	269	370	386	372	374	405	411
Banco Popular	90	94	96	100	113	141	142
Banco de occidente	131	139	152	155	157	157	163
AV Villas	157	150	141	142	158	202	201
Total	647	753	775	769	802	905	917

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014

De acuerdo a la Superfinanciera, a junio de 2014, entre las cuatro entidades bancarias del Grupo Aval contrataron 26.275 personas, de las cuales, 19.425, equivalente a 73,93% fueron vinculadas por medio de contratos laborales, mientras el 26,07%, es decir, 26.275 personas fueron subcontratados. Respecto a la contratación directa, se observa que durante los años 2009 a 2013, el promedio anual de la tasa de contratación directa fue 6,69%, asimismo se deduce que durante el último año, se presentó una disminución del 0,95% en la contratación directa, equivalente a 186 plazas de trabajo menos que el año 2013. Por otro lado la tasa de subcontratación laboral, presentó un crecimiento constante durante los últimos seis años, registrando un promedio anual de subcontratación del 10,89%, correspondiente a 4,2 puntos porcentuales por encima de la tasa anual de contratación directa. Es paradójico que mientras la contratación directa disminuyó en el año 2014, la subcontratación laboral en este mismo año aumentó en un 10,16% respecto al año 2013, equivalente a 632 puestos de trabajo. La Tabla No.43. Describe la evolución de la contratación laboral tanto directa como indirecta para los años 2008 a 2014 del Grupo Aval.

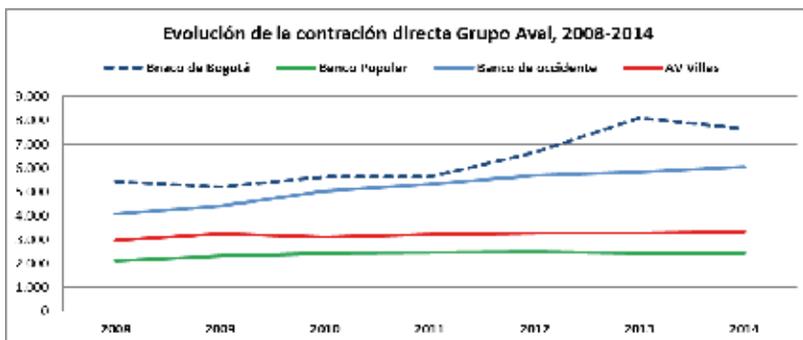
Tabla 43. Evolución de la contratación en el grupo aval, 2008-2014

Año	No. de empleados directos	Variación %	No. de empleados Subcontratados	Variación %
2008	14.573	-	3.741	-
2009	15.151	3,97	4.698	25,58
2010	16.186	6,83	4.863	3,51
2011	16.609	2,61	5.503	13,16
2012	18.067	8,78	6.178	12,27
2013	19.611	8,55	6.218	0,65
2014	19.425	-0,95	6.850	10,16

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014

De las cuatro entidades bancarias del Grupo Aval, el Banco de Bogotá, es la entidad bancaria con la planta de personal más representativa, durante los años 2008 a 2014, esta entidad se ha caracterizado por tener un crecimiento de la mano de obra directa discontinuo, es decir, que durante periodos de tiempo ha presentado aumento y disminución en la contratación directa, de acuerdo a la gráfica No. 20. En el año 2009 se presentó una disminución del 4,5% respecto al año 2008, no obstante durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013 se dio un crecimiento continuo año tras año, en promedio este crecimiento fue del 12,03% anual, resaltando de estos cuatro años, el 2013 como el año con una mayor tasa de contratación, de 8.090 empleados y empleados, sin embargo al año siguiente se dio una disminución de personal del 5,66%, correspondiente a 458 puestos de trabajo menos que el año anterior. Del mismo modo, ocurre en el Banco Popular, durante los últimos seis años se da un aumento y disminución de la mano de obra, sin embargo esta disminución se presenta en los años 2013 y 2014, pasando de 2.474 empleados en el año 2012 a 2.406 en año 2014, significando una reducción del 2,7% de la mano de obra, es decir, que durante este tiempo, despidieron 68 personas.

Gráfica 20. Evolución de la contratación directa laboral Grupo Aval, 2008-2014



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014

El año 2010 donde se registra un decrecimiento del 1,38% respecto al año 2009, equivalente a 138 puestos de trabajo menos, sin embargo durante los años 2011 a 2014 se da un aumento año tras año, pasando de 3.210 empleados en el año 2011 a 3.327 empleados en el año 2014. Lo que significó una recuperación de 117 empleos. En relación al Banco Occidente, fue la única que sostuvo un crecimiento constante año tras año, pasando de 4.074 empleados en el año 2008 a 6.060 en el año 2014, equivalente a un crecimiento del 48,7% ,es decir, que durante estos seis años se crearon 1.986 plazas de trabajo. La tabla 44, describe la evolución de la contratación directa en los bancos Bogotá, Popular, Occidente y AV Villas.

Tabla 44. Evolución de la contratación directa laboral Grupo Aval, 2008-2014

Número de empleados directos	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Banco de Bogotá	5.440	5.195	5.622	5.626	6.649	8.090	7.632
Banco Popular	2.102	2.306	2.425	2.457	2.474	2.420	2.406
Banco de occidente	4.074	4.406	5.033	5.316	5.677	5.829	6.060
AV Villas	2.957	3.244	3.106	3.210	3.267	3.272	3.327

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014

En relación a la subcontratación y/o intermediación laboral, en la gráfica No. se aprecia que el Banco de Occidente, conservó una tendencia de crecimiento continuo durante los años 2008 a 2014, pasando de 724 empleados en el año 2008 a 1.489 en el año 2014, dando cuenta que durante los últimos seis años, el personal subcontratado de duplico, en promedio esta entidad subcontrato 1.222 empleados por año.

Gráfica 21. Evolución de la subcontratación directa laboral Grupo Aval, 2008-2014



Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014

Entre tanto, el banco Popular como el Banco de Bogotá presentó un comportamiento similar de aumento y disminución, subrayando que ambas entidades presentaron una mayor tasa de subcontratación laboral en el año 2012, asimismo a partir de este año se dio una reducción permanente hasta el año 2014. En el caso específico del Banco Popular paso de tener 973 empleados en el año 2012 a 922 en el año 2014, equi-

valente a un reducción del fenómeno de tercerización del 5,24%. En cuanto al banco de Bogotá se dio una reducción del 3,84%, es decir, que pasó de tener, 3.253 empleados subcontratados en el año 2013 a 3.128 en el año 2014. De los bancos que conforman al grupo Aval, el banco AV Villas, es el banco donde la mano de obra subcontratada aumento desmedidamente, durante los últimos cinco años, el personal tercerizado se triplico, pasando de 444 empleados tercerizado en el año 2008 a 1.311 en el año 2014. La siguiente tabla describe lo enunciado.

Tabla 45. Subcontratación directa laboral Grupo Aval, 2008-2014

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Banco de Bogotá	1777	2647	2596	2965	3253	3156
Banco Popular	796	740	763	844	973	929
Banco de occidente	724	879	1003	1162	1381	1422
AV Villas	444	432	501	532	571	711

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera, datos a junio de 2014

Para el año 2014, las cuatro entidades bancarias pertenecientes al Grupo Aval, subcontrataron 6.850 trabajadores a nivel nacional, de estas entidades, el Banco de Bogotá, subcontrato el 45,66% total del personal tercerizado por este Grupo, seguido del Banco Occidente con el 21,73%, el AV Villas con el 19,13% y el banco popular con el 13,45% .

5. LA BANCA COMERCIAL EN COLOMBIA: INDICADORES ECONÓMICOS

La tendencia principal que se observa en la banca colombiana en los últimos años ha sido la de su expansión hacia otros países, principalmente a Centroamérica y el Caribe, tendencia que se muestra a través del crecimiento de sus entidades subordinadas y en un aumento de sus activos externos. Según el gerente del Banco de la República, “[...] la expansión de los bancos colombianos (fue facilitada por) el deterioro y desapalancamiento de los bancos de países avanzados y su posterior salida de algunos países de la región, generando oportunidades a entidades financieras de países emergentes para ingresar a Centroamérica”. Esta expansión, medida en términos del valor de los activos administrados por la banca colombiana en el exterior, representaba el 6,3% del PIB en dólares corrientes de Colombia a finales de 2012, una cifra similar a la importancia que tienen los activos que administran en el exterior los bancos brasileños, los cuales equivalen al 6,5% de su PIB en dólares corrientes de 2012.⁴⁴

44. José Darío Uribe Escobar Gerente general BR. Internacionalización de la banca colombiana: hechos recientes y retos. Nota editorial febrero de 2013.

Tabla 46. La banca colombiana en el 2014

(cifras en millones, no se incluyen los datos consolidados del exterior)	activos	Part. %	ingresos	part. %	ganancias	part %	rentabilidad neta
Bancolombia S.A.	99,942,218	22.61	32,208,238	31.92	1,331,316	16.79	4,13
Banco De Bogota	66,762,870	15.10	13,475,441	13.35	1,505,263	18.99	11,17
Davienda S.A.	54,633,274	12.36	11,439,951	11.34	1,001,151	12.63	8,75
Bbva Colombia	41,527,856	9.39	8,179,997	8.11	485,815	6.13	5,94
Banco De Occidente S.A.	30,440,463	6.89	7,070,333	7.01	1,200,811	15.15	16,98
Banco Corpbanca (3.400)	27,944,186	6.32	6,672,752	6.61	189,789	2.39	2,84
Banco Agrario De Colombia .	21,097,167	4.77	2,484,913	2.46	482,759	6.09	19,43
Banco Colpatria	20,220,872	4.57	4,372,698	4.33	272,667	3.44	6,24
Banco Gnb Sudameris S.A.	17,599,236	3.98	1,587,206	1.57	200,894	2.53	12,66
Banco Popular S.A.	16,959,701	3.84	2,738,378	2.71	380,080	4.79	1,39
Banco Caja Social Bcsc	11,064,264	2.50	1,688,908	1.67	251,096	3.17	14,87
Av Villas	10,917,267	2.47	1,521,443	1.51	195,196	2.46	12,83
Citibank	10,106,253	2.29	4,798,481	4.76	228,816	2.89	4,77

(cifras en millones, no se incluyen los datos consolidados del exterior)	activos	Part. %	ingresos	part. %	ganancias	part %	rentabilidad neta
Banco Pichincha S.A.	2,970,530	0.67	462,637	0.46	24,403	0.31	5,27
Banco Coomeva S.A	2,917,643	0.66	528,611	0.52	31,010	0.39	0.59
Banco Falabella	1,557,521	0.35	431,032	0.43	49,863	0.63	11,57
Banco Finandina S.A.	1,524,913	0.34	306,297	0.30	23,051	0.29	7,53
Bancamía	1,399,510	0.32	417,262	0.41	50,152	0.63	12,02
Banco Wwb S.A.	953,011	0.22	306,476	0.30	43,327	0.55	14,14
Banco Santander Colombia	716,718	0.16	98,772	0.10	(10,869)	-0.14	-11,00
Banco Coop.Coopcentral	714,819	0.16	78,333	0.08	4,020	0.05	0,51
Banco Procredit Colombia	146,993	0.03	39,549	0.04	(12,953)	-0.16	-32,75
Total	442,117,285	100	100,907,906	100	7,927,657		7,86

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera

De acuerdo a la información de la tabla No. Bancolombia es la entidad bancaria con mayores ingresos operacionales como inversiones, sin embargo, fue la segunda entidad bancaria, en relación a utilidades netas, detrás del Banco de Bogotá⁴⁵, es importante mencionar que los ingresos de Bancolombia corresponden únicamente a los generados de su operación en el país, y no los que se generan como consecuencia de la expansión que esta empresa está experimentando en países como Panamá, El Salvador, Guatemala y Perú. Contrario, el Banco de Bogotá, con menos inversiones e ingresos que Bancolombia, obtuvo los mejores resultados en cuanto a ganancias o utilidades netas, equivalentes a 1,5 billones, que representan el 16,9% de los ingresos y el 2,2% de las inversiones.

Banco de Occidente sorprende por su rentabilidad: con inversiones e ingresos que son la tercera y la cuarta parte de los de Bancolombia, y la mitad de los del Banco de Bogotá, obtuvo ganancias en el 2014 de 1.2 billones, muy semejantes a las de estos bancos, con una rentabilidad neta del 17%.

El Banco Agrario fue la entidad con la mayor rentabilidad en el 2014, el 19.43%, seguida del banco de Occidente, 16.9% y de Corpbanca, 12.6%. En contraste, tanto el Banco Procrédito de Colombia, como el Santander, presentaron resultados negativos, o pérdidas, por 12.953 y 10.869 millones cada uno. Las tablas que siguen muestran cómo ha sido la evolución que en los últimos tres años han tenido las inversiones, los ingresos y las utilidades en estos bancos:

45. Estos resultados se refieren a las actividades de estos bancos en el país y no tienen en cuenta, por tanto, los informes financieros consolidados, los cuales, por ejemplo, muestran una utilidad neta de Bancolombia de 1.9 billones.

Tabla 47. Evolución de las inversiones en los principales bancos colombianos, 2014

ACTIVOS (millones)	2014	2013	2012	Var. % 2013/2012	Var. % 2014/2013
Banco de Bogotá	66.762.870	57.327.276	49.588.722	15,61	16,46
Banco Popular S.A.	16.959.701	16.600.505	15.024.194	10,49	2,16
Banco Corpbanca	27.944.186	12.499.155	9.176.072	36,21	123,57
Bancolombia S.A.	99.942.218	90.004.946	75.141.682	19,78	11,04
Citibank	10.106.253	8.650.619	8.521.861	1,51	16,83
Banco GNB Sudameris S.A.	17.599.236	13.876.956	11.575.241	19,88	26,82
BBVA Colombia	41.527.856	34.883.283	30.540.886	14,22	19,05
Banco de Occidente S.A.	30.440.463	27.559.648	23.610.192	16,73	10,45
Banco Caja Social	11.064.264	10.263.017	9.893.350	3,74	7,81
Davivienda S.A.	54.633.274	46.906.844	39.656.668	18,28	16,47
Banco Agrario De Colombia	21.097.167	19.201.225	18.196.010	5,52	9,87
Banco AV Villas	10.917.267	9.651.766	8.885.497	8,62	13,11

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera

En el último año, los activos de Corpbanca crecieron 123.57% y se triplicaron con respecto a 2012. Recordemos que este banco absorbió a Helm Bank, lo cual es indicativo de la confianza que los dueños de este banco tienen en el negocio. Por su parte, GNB Sudameris fue el segundo en crecimiento de inversiones en el último año, 26.8%, y el segundo también en estos tres años, 19.78%, también en este caso, por la absorción del banco HSBC.

En promedio, en el sector bancario, las inversiones están representadas principalmente por el disponible, las posiciones activas en operaciones de mercado monetario y relacionadas; las inversiones, la cartera de créditos de operaciones por leasing, las aceptaciones y derivados, las cuentas por cobrar, neto; los bienes realizables, recibidos en pago, res-

tituidos y no utilizados en el objeto social, neto; las propiedades y equipos; los bienes dados en leasing operativo, neto y las valorizaciones.

Tabla 48. Evolución de los ingresos en los principales bancos colombianos, 2014

INGRESOS (millones)	2014	2013	2012	Var. % 2013/2012	Var.% 2014/2013
Bancolombia S.A.	32.208.238	18.127.309	12.545.085	44,50	77,68
Banco De Bogotá	13.475.441	15.191.720	13.942.624	8,96	-11,30
Davivienda S.A.	11.439.951	8.267.216	7.669.172	7,80	38,38
BBVA Colombia	8.179.997	6.327.497	5.480.874	15,45	29,28
Banco Corpbanca	6.672.752	2.014.187	1.943.576	3,63	231,29
Banco De Occidente S.A.	7.070.333	4.095.486	3.721.488	10,05	72,64
Citibank	4.798.481	3.423.652	2.771.159	23,55	40,16
Banco Popular S.A.	2.738.378	2.795.019	2.749.020	1,67	-2,03
Banco Agrario De Colombia S.A.	2.484.913	2.350.755	2.259.344	4,05	5,71
Banco Caja Social Bcsc	1.688.908	1.576.296	1.450.390	8,68	7,14
Banco Gnb Sudameris S.A.	1.587.206	1.113.072	975.035	14,16	42,60
Banco Av Villas	1.521.443	1.440.500	1.321.208	9,03	5,62

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera

En cuanto a los ingresos, Bancolombia ocupa el primer lugar con 32.2 billones en el 2014, con un crecimiento del 77.68% en el último año y del 44.5% 2013/2012. Sin embargo, la entidad que más creció en el último año fue Corpbanca, 231.3%, cuando sólo había crecido 3.63% en el 2013, un dato que necesariamente debería reflejarse en el incremento de la remuneración de los trabajadores, pues es imposible este crecimiento sin un mayor esfuerzo, y sin una mayor productividad de los trabajadores. Por su parte, GNB Sudameris, el Citibank, y BBVA, aunque con crecimientos inferiores a los anteriores bancos, presentaron también una evolución extraordinaria, la cual no sería posible sin el

esfuerzo y la dedicación de los trabajadores: BBVA, 29.28%; Citibank, 40.16%, y GNB 42.6%. De los bancos que aparecen en la tabla anterior, los únicos que no crecieron en el último año fueron Bogotá, que disminuyó sus ingresos en 11.3%, y el Popular, con un resultado de -2%, sin embargo, como lo muestra la tabla que sigue, en ambos casos estos bancos incrementaron sus ganancias.

En promedio, en todo el sector bancario, los ingresos están representados principalmente por los intereses y descuentos de amortización de carteras de crédito, por los incrementos y disminuciones en valor de mercado; por la utilidad en la valorización de derivados; por la utilidad generada en los cambios, principalmente monedas; y por las utilidades generadas en la venta de inversiones y las generadas en la venta de cartera.

Tabla 49. Evolución de las ganancias en los principales bancos colombianos, 2014

GANANCIAS (millones)	2014	2013	2012	Var. % 2013/2012	Var.% 2014/2013
Banco De Bogotá	1.505.263	1.418.450	1.350.847	5,00	6,12
Bancolombia S.A.	1.331.316	1.467.907	1.284.490	14,28	-9,31
Banco De Occidente S.A.	1.200.811	455.869	511.126	-10,81	163,41
Davivienda S.A.	1.001.151	729.680	710.944	2,64	37,20
BBVA Colombia	485.815	525.837	444.272	18,36	-7,61
Banco Agrario De Colombia S.A.	482.759	236.294	506.982	-53,39	104,30
Banco Popular S.A.	380.080	398.557	369.320	7,92	-4,64
Banco Caja Social Bcsc	251.096	253.665	197.954	28,14	-1,01
Citibank	228.816	141.041	198.377	-28,90	62,23
Banco GNB Sudameris S.A.	200.894	94.336	90.069	4,74	112,96
Av Villas	195.196	186.105	172.172	8,09	4,88
Banco Corpbanca	189.789	107.782	136.414	-20,99	76,09

Fuente: Elaborado a partir de los datos de la Superfinanciera

En cuanto a las utilidades o ganancias netas de los bancos en Colombia, el Banco de Bogotá fue el que más ganó en el 2014, con una utilidad neta de 1.5 billones, con un crecimiento del 6.12% en el último año y del 5% en el año anterior. Sin embargo, el banco que más creció en utilidades netas fue el Banco de Occidente, con un crecimiento del 163.4%, recuperándose del descenso que había tenido este indicador en el 2013 cuando sus utilidades habían disminuido en 10.8% con respecto a 2012: GNB Sudameris fue el segundo banco en crecimiento: 113% con respecto al año anterior; le siguió el Banco Agrario, con un incremento del 104% con respecto a 2013, aunque todavía sin superar las ganancias que había obtenido en el 2012. El cuarto fue Corpbanca, con un crecimiento del 70.09% respecto del 2013, recuperándose frente a la disminución que este indicador había mostrado en el 2013 y superando con creces las utilidades que había obtenido en el 2012. Por su parte, el Citibank obtuvo el quinto mejor resultado, con un crecimiento del 62.23% respecto de las ganancias que había obtenido en el 2013.

Bancolombia alcanzó una utilidad anual de \$1,3 billones, -9,3% menos con relación a 2013, y su comportamiento estuvo asociado al incremento en los ingresos de cartera y en los originados por inversiones en títulos de deuda. Las utilidades también se favorecieron tanto por las comisiones netas -gracias al dinamismo de los ingresos por los conceptos de tarjetas, recaudos, servicios electrónicos y banca seguros-, como por la reducción en los egresos por intereses -específicamente los relacionados con ahorro y CDT-. La utilidad neta del grupo creció 24,0%, finalizando 2014 en \$1,9 billones. Lo anterior fue resultado del crecimiento anual en el margen neto de interés en 31pb, al terminar en 5,8% como consecuencia de los mayores ingresos por intereses de cartera, de inversiones y de operaciones de liquidez. Por otro lado, el aumento en el gasto de provisiones de cartera en \$174 mil millones estuvo relacionado con el nivel de desembolsos y de cobertura para la cartera vencida, y con el proceso de alineación con el sistema en calificación de cartera.

Todos estos indicadores es necesario contrastarlos, primero con la

inflación del 2014, que fue de 3.66%, segundo, con el crecimiento de la economía en ese año, que fue del 4.6%, y tercero, con el crecimiento del mismo sector en el 2014, que fue del 4.9% todo el sector y de 8.1% la división de intermediación financiera, seguros y servicios conexos.

6. INCIDENCIA DE LOS COSTOS LABORALES EN LOS INGRESOS Y EN LOS COSTOS DEL SECTOR BANCARIO

Colombia es uno de los países con las mayores desigualdades del planeta. Entre los indicadores que se utilizan para medir desigualdades, el GINI es el más utilizado en relación con la distribución del ingreso en una sociedad. La última medición estableció para Colombia un GINI de 0.538⁴⁶, muy lejos del que presentan países con desigualdades bajas, que se ubican por debajo de 0.3, como los países escandinavos, y muy por encima de países que se consideran con desigualdades altas, cómo los Estados Unidos, que se encuentra en 0.49⁴⁷. La tabla No.50 muestra cómo se distribuye el Valor Agregado, o la nueva riqueza producida por toda la sociedad, entre el capital y el trabajo, distribución que incluye al sector financiero:

46. DANE, Pobrezamonetaris y multidimensional, principales resultados. Presentación, marzo de 2015.

47. Thomas Piketty. El capital en el siglo XXI, pág, 273.

Tabla 50. Distribución del Valor Agregado según ramas de actividad económica

Conceptos	2002	2003	2006	2007	2011	2012	2013p
Producto interno bruto (en miles de millones)	245.323	272.345	383.898	431.072	619.894	664.240	710.257
Remuneración a los asalariados %	33,7	33,1	31,9	32,0	31,4	32,2	32,7
Excedente bruto de explotación %	31,7	32,7	33,1	32,7	36,0	35,5	35,9
Ingreso mixto bruto %	25,2	24,4	23,8	24,0	21,6	21,5	21,4
Total participación del capital %	56,9	57,1	56,9	56,7	57,6	57,0	57,3
Valor agregado Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas (miles de millones)	49.238	53.210	71.986	80.970	113.878	123.883	132.601
Remuneración a los asalariados %	21,50	22,80	23,65	24,26	25,13	25,75	26,44
Excedente bruto de explotación %	46,91	46,46	44,96	45,47	47,17	46,67	46,39
Ingreso mixto bruto %	30,18	29,25	29,64	28,49	25,85	25,67	25,47
Total participación del capital %	77,09	75,71	74,60	73,96	73,02	72,33	71,87
Valor agregado Intermediación financiera (en miles de millones)	9.817	10.743	14.825	17.783	27.873	31.552	34.012
Remuneración a los asalariados	41,79	40,40	37,56	34,16	32,95	32,01	32,55
Excedente bruto de explotación	53,33	54,54	57,01	60,75	62,87	63,78	63,62
Ingreso mixto bruto	1,75	1,86	1,90	1,69	0,80	0,45	0,51
Total participación del capital %	55,08	56,40	58,91	62,45	63,68	64,24	64,13

Fuente: DANE, Cuentas Nacionales Anuales. Valores a precios corrientes Serie 2000 - 2013p, Base 2005. (Cálculos de la ENS)

Según los datos de la tabla anterior, para toda la economía, de cada \$100 de PIB o de valor agregado a los trabajadores les corresponde bajo la forma de “remuneración a los asalariados”, \$32.7, una participación que antes que mejorar ha empeorado en estos últimos 10 años. En cambio, la participación del capital, bajo la forma de excedente bruto de explotación⁴⁸ y de ingreso mixto es de 57.3%, con una leve tendencia a subir, principalmente en relación con el excedente bruto.

En todo el sector financiero esta distribución es peor, pues está por debajo del promedio nacional, aunque ha mejorado casi 5 puntos en estos diez años. Sin embargo, en este sector de cada \$100 de valor agregado, a los trabajadores les corresponde \$26.44, en tanto que el capital se queda con \$71.87.

En el sector bancario o de intermediación financiera, la situación no es muy distinta a la del resto de la economía, pues de cada 100% de valor agregado, o nueva riqueza generada en el trabajo, a los trabajadores les corresponde el 32.55%, con una pérdida de 9.2 puntos porcentuales en estos 10 años, en tanto que la participación del capital es del 64.13%, con una ganancia de 9 puntos porcentuales en 10 años, los mismos que perdieron los trabajadores del sector en estos años, lo que quiere decir, que el mayor crecimiento que ha experimentado este sector en la economía, ha favorecido sólo al minúsculo sector que controla los bancos, todos ellos muy poderosos e influyentes.

Esta distribución del ingreso desfavorable a los trabajadores, es así, en parte por la pobre presencia sindical entre las empresas del sector, que no ha logrado todavía conquistar negociaciones colectivas sectoriales que establezcan mejores condiciones de remuneración y de trabajo para todos los trabajadores, y porque en las empresas del sector en las

48. El excedente bruto de explotación y el ingreso mixto corresponden a la tasa de ganancia del capital: excedente de explotación, para las empresas constituidas en sociedad; ingreso mixto, en el caso de las empresas no constituidas en sociedad y que son propiedad de los hogares. DANE, Metodología Cuentas Nacionales Anuales Colombia Base 2005 Años Corrientes Bienes y Servicios Tomo I, 2013, pág 37.

que existen sindicatos, estos son débiles, minoritarios en la mayoría de los casos, y además están divididos, en algunos con presencia de más de dos sindicatos, la mayoría de los cuales cuentan con muy poca capacidad de incidencia, y con recursos tan escasos que les impiden trabajar en el desarrollo de liderazgos democráticos e incidentes. La tabla No.51. ilustra la incidencia que tienen los gastos de personal, o el costo laboral total, en cada uno de los bancos, una incidencia medida en relación con los ingresos, con los ingresos operacionales, y en relación con la totalidad de los gastos operacionales.

Tabla 51. Incidencia de los gastos de personal en los ingresos y en los gastos operacionales de la banca colombiana 2014

	Gastos de personal sobre ingresos	Gastos de personal sobre ingresos operacionales	Gastos de personal sobre gastos operacionales
Banco De Bogotá	4,26	4,52	5,25
Banco Popular S.A.	8,55	11,80	15,62
Banco Corpbanca	4,68	5,10	5,28
Bancolombia S.A.	4,13	4,17	4,37
Citibank	5,12	5,99	6,51
Banco GNB Sudameris	4,93	5,20	5,76
BBVA Colombia	5,56	5,64	6,14
Banco De Occidente	5,03	5,29	6,52
Banco Caja Social	19,19	19,79	23,34
Davivienda S.A.	6,19	6,34	7,05
Banco Colpatria	5,67	5,87	6,29
Banco Agrario De Colombia S.A.	10,50	10,89	14,84
Banco AV Villas	10,48	10,94	13,07
Banco Procredit	17,88	18,22	13,68
Bancamia	24,27	25,03	30,24
Banco Wwb S.A.	25,16	26,36	33,03

	Gastos de personal sobre ingresos	Gastos de personal sobre ingresos operacionales	Gastos de personal sobre gastos operacionales
Banco Coomeva S.A Bancoomeva	10,45	10,89	11,60
Banco Finandina S.A.	7,72	8,40	8,81
Banco Falabella	12,41	13,06	15,27
Banco Pichincha S.A.	11,62	12,48	12,96
Banco Cooperativo Coopcentral	16,39	19,54	20,02
Banco Santander	7,23	7,25	6,62
Total	5,63	5,88	6,49
Promedio	10,34	11,03	12,12

Fuente. Superfinanciera y cálculos de la ENS.

En general, en el sector bancario colombiano, los gastos más incidentes en los resultados están representados principalmente los Intereses y amortización de primas y descuentos; las pérdidas en la valoración y venta de derivados, y las pérdidas en los cambios; las comisiones pagadas y las pérdida en venta de inversiones, entre otros. Estos gastos representan en promedio entre el 70 y el 80% de los ingresos. Los gastos de personal, en cambio, que incluyen también los salarios y remuneraciones de los altos directivos de los bancos, se podrían considerar como marginales, como se observa en la tabla anterior.

En promedio, de cada \$100 de ingresos que obtuvieron los bancos en el 2014, los costos laborales totales representaron el 10.34%, con las participaciones más bajas en Bancolombia, 4.13%, Banco de Bogotá, 4.26%, Corpbanca, 4.68% y GNB Sudameris, 4.98%. Las más altas son las del Banco WWB, 25.16%, Bancamia, 24.7%, Banco Caja Social, 19.19%, y Banco Procredit, 17.88%.

La diferencia entre la incidencia de los gastos de personal sobre los ingresos operacionales, y sobre los ingresos en general de los bancos, es en la mayoría de los casos menor a un punto porcentual, los que quiere decir, que en general son prácticamente iguales este tipo de in-

gresos. Sólo en el banco Cooperativo Coopcentral esta diferencia es un poco mayor a 3 puntos porcentuales.

Tabla 52. Los componentes del gasto de personal y su incidencia en los ingresos, en una muestra de 5 bancos. 2014

	B Bogotá	Corbanca	CITI	GNB	BBVA	Total
total gastos de personal	4.26	4.68	5.12	4.93	5.56	5.63
salario integral	0.30	0.84	1.29	1.20	0.57	0.59
Sueldos	1.93	1.23	1.01	1.42	1.76	2.06
horas extras	0.02	0.01	0.01	0.09	0.02	0.02
auxilio de transporte	0.03	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03
subsido de alimentación	0.02	0.03	0.03	0.05	0.01	0.03
Cesantías	0.21	0.14	0.17	0.19	0.21	0.24
intereses sobre cesantías	0.04	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03
prima legal	0.17	0.11	0.17	0.16	0.20	0.22
prima extralegal	0.41	0.33	0.37	0.39	0.59	0.36
Vacaciones	0.15	0.17	0.21	0.20	0.06	0.17
prima de vacaciones	0.09	0.11	0.02	0.09	0.08	0.12
prima de antigüedad	0.09	0.07	0.01	0.04	0.10	0.06
pensiones de jubilación	0.08	0.08	0.04	0.13	0.01	0.06
otras prestaciones sociales	0.00	0.02	0.60	0.02	0.03	0.05
Bonificaciones	0.06	0.56	0.28	0.03	0.62	0.47
Indemnizaciones	0.00	0.30	0.12	0.00	0.00	0.08
Viáticos	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
aportes i.s.s.	0.38	0.35	0.49	0.43	0.57	0.48
aportes caja compen. familiar icbf y sena	0.12	0.10	0.11	0.10	0.26	0.17
apor.caja comp.icbf y sena-salario intg.	0.02	0.04	0.08	0.08	0.00	0.03
otros aportes	0.02	0.05	0.00	0.05	0.04	0.05
auxilios al personal	0.11	0.09	0.07	0.19	0.39	0.28

Fuente. Superfinanciera y cálculos de la ENS.

La tabla 52 muestra en detalle la composición de los gastos de personal y su incidencia en la totalidad de los ingresos en cada uno de estos bancos. En estos casos llama la atención la incidencia que el salario integral tiene en el Citi, que es muy superior a la incidencia que tienen los sueldos en los ingresos. Hay que recordar que el salario integral, según el numeral 2 del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquel que devenguen trabajadores de más de 10 salarios mínimos mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa.

En el caso del Citi, esta alta participación quiere decir, o que existe una amplia base de trabajadores que devengan este tipo de remuneración, o al contrario, que su número es muy reducido, pero sus remuneraciones muy altas. O también, que la mayoría de los trabajadores, los que reciben sueldo, tienen una remuneración tan mala, que aunque son más numerosos, su incidencia está muy por debajo de aquellos que reciben salario integral.

Tabla 53. La composición de los gastos de personal y su incidencia en el gastos laboral total en una muestra de 4 bancos, 2014

Concepto	Banco de Bogotá	Part. %	Bancolombia	Part. %	BBVA Colombia	Part. %	Davienvia	Part. %
Salario integral	39.982.988	6,97	100.512.847	7,56	46.494.113	10,22	61.837.079	8,73
Sueldos	260.671.641	45,42	421.281.809	31,67	144.173.919	31,70	220.585.034	31,14
Horas extras	2.835.797	0,49	4.449.493	0,33	1.485.767	0,33	3.324.837	0,47
Auxilio de transporte	4.447.405	0,77	2.176.387	0,16	1.829.554	0,40	4.095.594	0,58
Subsidio de alimentación	2.806.417	0,49	0	0,00	778.612	0,17	15.701.348	2,22
Cesantías	27.916.605	4,86	57.048.053	4,29	16.796.882	3,69	29.509.123	4,17
Intereses sobre cesantías	4.743.650	0,83	7.755.532	0,58	1.959.795	0,43	2.923.785	0,41
Prima legal	22.979.547	4,00	42.679.524	3,21	16.371.061	3,60	29.009.953	4,09
Prima extralegal	54.945.771	9,57	122.917.851	9,24	48.168.297	10,59	46.701.098	6,59
Vacaciones	20.566.925	3,58	36.738.331	2,76	5.010.211	1,10	18.997.123	2,68
Prima de vacaciones	12.036.803	2,10	49.767.740	3,74	6.675.326	1,47	10.355.095	1,46
Prima de antigüedad	11.724.490	2,04	25.047.662	1,88	8.345.781	1,83	0	0,00
Pensiones de jubilación	10.466.477	1,82	9.508.923	0,71	632.508	0,14	32.244	0,00
Otras prestaciones sociales	9.931	0,00	113.733	0,01	2.706.692	0,60	15.754.529	2,22
Bonificaciones	7.511.917	1,31	145.902.589	10,97	50.350.218	11,07	99.760.398	14,08

Concepto	Banco de Bogotá	Part. %	Bancolombia	Part. %	BBVA Colombia	Part. %	Davienvia	Part. %
Indemnizaciones	521.269	0,09	38.449.646	2,89	0	0,00	1.599.696	0,23
Viáticos	1.668.987	0,29	2.119.401	0,16	0	0,00	0	0,00
Aportes I.S.S.	51.277.152	8,93	129.590.527	9,74	46.372.280	10,20	62.640.250	8,84
Aportes cajas compensación familiar, ICBF y SENA	16.031.373	2,79	39.152.391	2,94	21.085.815	4,64	31.628.903	4,46
Aportes cajas compensación familiar, ICBF y SENA (salario inte)	3.194.474	0,56	7.174.618	0,54	0	0,00	0	0,00
Otros aportes	2.296.128	0,40	4.414.939	0,33	3.462.883	0,76	1.913.079	0,27
Auxilios al personal	15.297.620	2,67	83.220.743	6,26	32.114.097	7,06	52.097.373	7,35
Riesgo operativo	190	0,00	5.273	0,00	0	0,00	0	0,00
Riesgo operativo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total gastos de personal	573.933.558	100,00	1.330.028.012	100,00	454.813.809	100,00	708.466.540	100,00

Fuente: Superfinanciera y cálculos de la ENS.

Después del salario integral y de los sueldos, las cesantías y las primas legales y extralegales son los factores de mayor incidencia respecto de los ingresos. Los anteriores datos incluyen a todos los trabajadores de los bancos, sindicalizados y no sindicalizados. En lo que hace a los costos de la convenciones colectivas pactadas con los sindicatos, la incidencia que tienen estas es todavía menor, como lo ilustran los casos del Banco de Bogotá y de Corpbanca, en los que están representadas, respectivamente, apenas el 1,9% y 1.2% de los ingresos.

Como se muestra en las tablas anteriores, los costos laborales totales en todos estos bancos no son un factor que incida para nada en la competitividad de estos bancos, ni en su estabilidad económica y financiera, o lo que es lo mismo, abaratar este factor, conteniendo salarios, o tercerizando procesos a través de la subcontratación de trabajadores más baratos, no tendría ningún efecto en el valor de los diferentes servicios que prestan estos bancos, en cambio, empeoraría la distribución del ingreso en este sector, incrementando las ganancias de los propietarios a costa de precarizar condiciones de trabajo y de reducir calidad de vida de los trabajadores, un resultado que tendría efectos negativos sobre el clima laboral y la productividad del trabajo.

7. EL EMPLEO EN EL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO

Según el departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, para el año 2014, la distribución del empleo en el país, de acuerdo a las diferentes ramas de la actividad económica, se concentró con una gran proporción de trabajadores/as en el sector comercio, bares, hoteles y restaurantes, con un porcentaje del 27,2%, destacando que en el sector existe un alto grado de informalidad laboral, medida desde la afiliación a la protección social, que alcanza el 67%. Seguido se encuentra el sector de los servicios sociales, personales y comunales, es decir, educación, salud, esparcimiento, principalmente, el cual registró una participación del 19,9%. Entre tanto la agricultura empleó a 16,3% personas de cada 100 trabajadores/as colombianos, mientras la industria representó el 12%, en comparación con los años 90, la participación de la industria ha ido disminuyendo paulatinamente, en el sector el total de empleo alcanzaba un 23% del total de empleados en el país.

En lo que concierne al sector financiero, el DANE reportó que la intermediación financiera empleaba en el año 2014 a 290 mil personas, correspondiente al 1.3% del total de empleados en el país, de los cuales, la banca propiamente dicha, empleaba alrededor de 74.430 personas, el 25,7% del sector y el 0.3% del total. La siguiente tabla es diciente frente

a la contratación por ramas de actividad económica en Colombia:

Tabla 54. Estructura del empleo en Colombia por ramas de actividad

Actividad económica	2014	2013	2012	Participación %
Ocupados Total Nacional	21.503	21.048	20.696	100
No informa	3	4	6	0,0
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	3.495	3.549	3.622	16,3
Explotación de Minas y Canteras	214	224	235	1,0
Industria manufacturera	2.586	2.533	2.656	12,0
Suministro de Electricidad Gas y Agua	121	109	108	0,6
Construcción	1.302	1.220	1.242	6,1
Comercio, hoteles y restaurantes	5.859	5.777	5.535	27,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.793	1.742	1.721	8,3
Intermediación financiera	290	290	260	1,3
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.560	1.489	1.386	7,3
Servicios comunales, sociales y personales	4.280	4.111	3.924	19,9

Fuente: DANE, Encuesta Integrada de Hogares. (Cifras en miles)

Además del poco nivel de empleo que genera el sector financiero, un problema adicional es que a su interior se desarrolla peligrosamente una tendencia hacia la precarización de las condiciones de empleo, en el sentido de subcontratar con terceros actividades que antes se hacían con trabajadores vinculados directamente por estas entidades bancarias, en condiciones dignas y con la posibilidad de ejercer los derechos de asociación y libertad sindical. En la tabla No. se describe la evolución de la contratación de trabajadores del sector bancario, tanto directos como subcontratados, durante los años 2008 a 2014, y muestra como en sólo 6 años la intermediación creció 5,78%:

Tabla 55. Evolución de trabajadores directos e indirectos en el sector financiero, 2008-2014

Año	Trabajadores directos	trabajadores subcontratados	Total empleados	tasa de subcontratación
2008	48.375	11.739	60.114	19,53
2009	53.604	13.677	67.281	20,33
2010	59.304	15.791	75.095	21,03
2011	64.363	17.384	81.747	21,27
2012	68.519	21.446	89.965	23,84
2013	72.664	24.987	97.651	25,59
2014	74.430	25.219	99.649	25,31

Fuente: elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera

8. INTERMEDIACIÓN LABORAL

En Colombia la intermediación o flexibilización laboral, se ha convertido en una tendencia encaminada a que cientos de colombianos día a día realicen su actividad laboral bajo la figura de subcontratación o/y tercerización, figuras que van en detrimento no sólo de las condiciones laborales sino también de los derechos laborales de seguridad social y del libre ejercicio de asociación y negociación colectiva. La tendencia de tercerización en Colombia ha tenido un crecimiento desmedido en todos los sectores de la economía colombiana, este crecimiento ha empleado diversas formas y sistemas para la contratación ilegal: tercerización ilegal de funciones misionales permanentes, violación de los derechos laborales, fragmentación de las relaciones laborales, inestabilidad laboral y en algunos casos específicos un fenómeno de corrupción y clientelismo. En el sector financiero, la subcontratación o intermediación laboral aunque no es tan alta como en otros sectores tales como salud, telecomunicaciones, minero y energético, ha mostrado una tendencia de crecimiento sostenido en la última década años. La tabla 56, da cuenta del incremento de subcontratación en 24 entidades bancarias del país en el período 2008-2014.

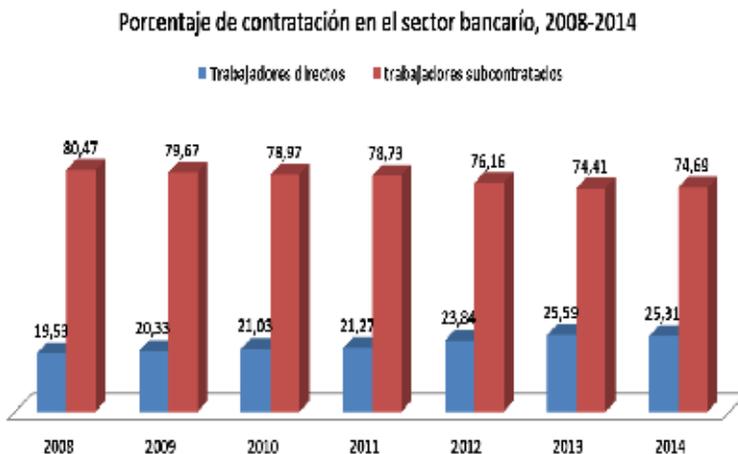
Tabla 56. Evolución de trabajadores directos e indirectos en el sector financiero, 2008-2014

Año	Trabajadores directos	trabajadores subcontratados	Total empleados	tasa de subcontratación
2008	48.375	11.739	60.114	19,53
2009	53.604	13.677	67.281	20,33
2010	59.304	15.791	75.095	21,03
2011	64.363	17.384	81.747	21,27
2012	68.519	21.446	89.965	23,84
2013	72.664	24.987	97.651	25,59
2014	74.430	25.219	99.649	25,31

Fuente: Elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera

En el transcurso de los últimos seis años, 2008-2014, la subcontratación laboral en el sector financiero ha presentado un crecimiento constante, pasando de una tasa de tercerización o subcontratación del 19,53% en el año 2008 a 25,31% en el 2014, lo que indica una tendencia de crecimiento del fenómeno de tercerización del 5,78% (Con una media anual de un 3,2%), que corresponde a 1.998 empleos más que años anteriores, este tipo de contratación en el país se ha convertido en el mecanismo utilizado por las empresas para la flexibilización laboral, la minimización de los costos laborales, la fragmentación de servicios y el desmembramiento de áreas enteras (telemercadeo, cobranzas, servicio al cliente via medios electronicos y por voz, asesoría comercial, entre otros), la disminución de derechos convecionales, la reducción de la membresia de los sindicatos, el desmejoramiento de las condiciones laborales, la ampliación de servicios a zonas remotas. Cabe resaltar que en el sector financiero también han convergido todas las formas de intermediación y subcontratación posibles, que se han materializado especialmente a través de: cooperativas de trabajo asociado, S.A.S, empresas unipersonales y empresas temporales de servicios. La siguiente gráfica describe el porcentaje de contratación en el sector financiero entre los años 2008 a 2014.

Gráfica 22. Porcentaje de contratación en el sector bancario, 2008-2014



Fuente: Elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera

Como se mencionó en páginas anteriores, en el país existen 22 entidades bancarias, de diversos orígenes, colombianas, extranjeras y mixtas (capital colombiano y extranjero), de este conjunto de entidades, solo diez concentran el 84,75% de las utilidades del sector, igualmente concentran la mayor parte de mano de obra, entre estas entidades se encuentran De acuerdo a los reportes de la Superfinanciera, para el 31 de junio de año 2014, el número de trabajadores contratados en el sector bancario fue aproximadamente de 99.649, de los cuales, Bancolombia, empleó 29.847, que corresponde al 29,95% del total de trabajadores. El Grupo Aval contrató 26.275, equivalente al 26,37%, en relación al número de trabajadores contratados por los bancos extranjeros tales como: CITIBANK, Corpbanca, GNB Sudameris, BBVA y el Banco Fallabela, fue de 10.513, es decir, un 10,55% sobre el total. La siguiente tabla describe el número de trabajadores contratados de manera directa como tercerizados por las diferentes entidades bancarias del país.

Tabla 57. Trabajadores directos e indirectos por entidad bancaria, 2014

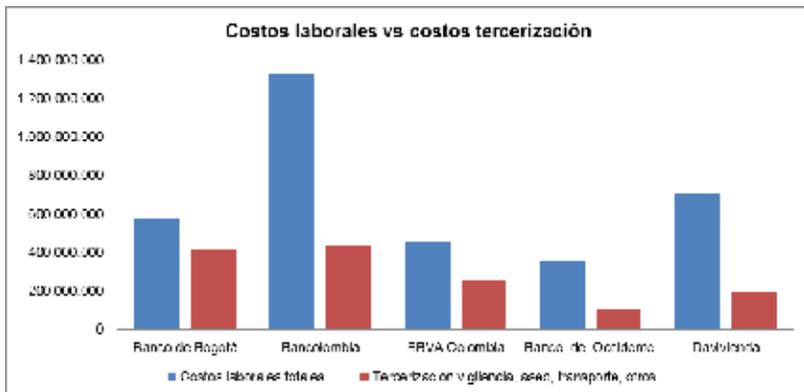
Entidad bancaria	No. de empleados directos	Tasa de contratación directa	No. de empleados subcontratados	Tasa de contratación indirecta	Total de contratados
Banco de Bogotá	7.632	70,93	3.128	29,07	10.760
Banco Popular	2.406	72,30	922	27,70	3.328
Corbanca	3.197	98,43	51	1,57	3.248
Bancolombia	17.037	57,08	12.810	42,92	29.847
CITIBANK	2.729	87,13	403	12,87	3.132
Sudameris	969	92,91	74	7,09	1.043
BBVA	4.339	90,40	461	9,60	4.800
Davivienda	9.103	100,00	0	0,00	9.103
Banco de occidente	6.060	80,28	1.489	19,72	7.549
Banco caja social	4.934	88,39	648	11,61	5.582
Colpatria	3.937	62,03	2.410	37,97	6.347
Banco Agrario	2.871	87,37	415	12,63	3.286
AV Villas	3.327	71,73	1.311	28,27	4.638
Procredit colombia	172	100,00	0	0,00	172
Bancamía	1.378	98,92	15	1,08	1.393

Entidad bancaria	No. de empleados directos	Tasa de contratación directa	No. de empleados subcontratados	Tasa de contratación indirecta	Total de contratados
WWB S.A	984	91,45	92	8,55	1.076
Cooameva	890	90,08	98	9,92	988
Finandina S.A	502	100,00	0	0,00	502
Banco Fallabela	1.078	70,09	460	29,91	1.538
Banco Pichincha	649	60,32	427	39,68	1.076
Banco Coopcentral	212	99,07	2	0,93	214
Banco Santander de negocios Colombia	24	88,89	3	11,11	27
Total	74.430	74,69	25.219	25,31	99.649

Fuente: Elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera

Del total de trabajadores que prestaron sus servicios para los 22 bancos del país en el año 2014, el 25,31%, es decir 25.219 empleados fueron vinculados a través de terceros, y por medio de diferentes figuras de contratación, llamase contrato por obra o labor determinada, prestación de servicios, contrato por corretaje, entre otros, para ejercer las mismas actividades de la planta de personal directa, entre los cargos o actividades realizadas por estos trabajadores tercerizados se encuentran los cargos de: Cajeros recaudadores, asesores comerciales, vigilancia, aseo, servicios generales, protección informática, analistas financieros, mantenimiento, alimentación de cajeros electrónicos. Asimismo se presentó un crecimiento de la tercerización en el segmento asociado al uso intensivo de Call Centers para atender por lo menos cinco líneas operativas de los bancos, que pueden considerarse como misionales y permanentes, a saber: telemercadeo, cobro jurídico, servicio técnico, atención al cliente y, procesamiento y aprovechamiento de bases de datos. En el cuadro que se presenta a continuación aparecen algunos costos que están asociados a los procesos de tercerización que contratan los 5 bancos más grandes del país (No obstante no son todos los costos asociados a tercerización), entre los cuales figuran los servicios de aseo y vigilancia, el procesamiento electrónicos de datos, los servicios de transporte (transporte de valores, mensajería, recaudo y alimentación de cajeros), entre otros. Si tomamos simplemente los conceptos de transporte, procesamiento electrónico de datos, aseo y vigilancia, servicios temporales y otros, y lo contrastamos con los costos laborales de los 5 bancos en mención y nos arroja una media de 43,68% lo que pesan estos servicios de tercerización sobre los costos laborales, siendo el más alto en Banco de Bogotá con 72,78% y el más bajo de estos cinco bancos, Davivienda con 27,97%.

Gráfica 23. Costos laborales Vs Costos tercerización



Los bancos que funcionan en el país, en promedio deben destinar el 79.4% de sus ingresos para cubrir los gastos operacionales. Estos gastos están representados, principalmente, por los intereses, depósitos y exigibilidades; intereses por los créditos de bancos y otras obligaciones; los rendimientos en operaciones repo; las pérdidas en valoración de inversiones negativas a título de deudas y en valorización de derivados; los pagos de comisiones; los impuestos; las provisiones y los gastos de personal, entre otros. A pesar que los costos de intermediación tienen un peso importante en la estructura de costos de los 5 bancos más, este concepto genera unos niveles de ahorro de gasto por inaplicación de las convenciones colectivas, bajos salarios y mayor exigencia operativa y horaria, la siguiente tabla muestra algunos de los conceptos de intermediación de los cinco banco más grandes por ingresos operacionales del país:

Tabla 58. Costos laborales relacionados a los procesos de tercerización de las entidades bancarias

Concepto	Banco de Bogotá	Bancolombia	BBVA Colombia	Banco de Occidente	Davivienda
Servicios de aseo y vigilancia	25.754.101	42.773.671	15.296.939	10.839.734	36.310.355
Servicios temporales	19.364.745	2.533.601	32.721.545	48.745	1.018.346
Publicidad y propaganda	43.241.024	70.878.967	21.481.244	46.928.360	97.186.301
Relaciones publicas	510.600	1.609.055	2.128.021	404.419	2.246.988
Servicios públicos	72.108.670	55.273.845	28.494.019	27.681.235	58.208.879
Procesamiento electrónico de datos	14.838.935	0	63.435.776	7.499.231	67.582.816
Gastos de viaje	5.784.007	14.700.549	11.256.062	7.493.011	14.144.809
Transporte	46.413.804	121.132.105	42.352.927	7.561.784	58.180.131
Útiles y papelería	21.052.740	50.371.104	6.736.788	6.445.593	11.631.232
Donaciones	0	11.531.367	127.151	615.589	10.514.649
Pérdida en venta de activos en leas	0	0	0	354.310	0
Otros	311.369.870	267.903.803	101.492.549	76.759.564	35.119.505
Riesgo operativo	2.084.354	10.272.256	1.347.999	398.941	612.665
Total	562.522.851	648.980.323	326.871.020	193.030.517	392.756.677

Fuente: Elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera

En promedio, en 2014 los costos laborales totales en el sector bancario colombiano representaron el 12,2% de los gastos operacionales. Como se mencionó anteriormente los fenómenos de tercerización traen asociados consigo presión sobre los salarios y remuneraciones de los trabajadores directos, estancamiento de los derechos que se pueden obtener vía negociación colectiva, así como el menor valor de los costos laborales sobre los ingresos operacionales, así como el menor costo mensual por trabajador, la siguiente tabla muestra la situación:

Tabla 59. Costos laborales

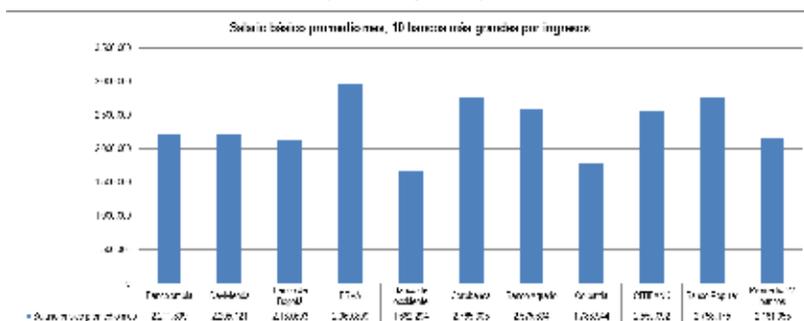
Entidad bancaria	Total costos laborales	No. de empleados directos	Valor promedio anual trabajador	Valor promedio mensual trabajador	Carga prestacional mes	Salario básico promedio mes
Bancolombia	1.330.028.012.000	17.037	78.067.031	6.505.586	4.293.687	2.211.899
Davivienda	708.466.540.000	9.103	77.827.808	6.485.651	4.280.529	2.205.121
Banco de Bogotá	573.933.557.001	7.632	75.200.938	6.266.745	4.136.052	2.130.693
BBVA	454.813.809.000	4.339	104.819.961	8.734.997	5.765.098	2.969.899
Banco de occidente	355.535.300.001	6.060	58.669.191	4.889.099	3.226.806	1.662.294
Banco caja social	324.141.887.001	4.934	65.695.559	5.474.630	3.613.256	1.861.374
Corbanca	312.024.046.001	3.197	97.599.013	8.133.251	5.367.946	2.765.305
Banco Agrario	260.987.489.000	2.871	90.904.733	7.575.394	4.999.760	2.575.634
Colpatria	247.884.317.001	3.937	62.962.742	5.246.895	3.462.951	1.783.944
CITIBANK	245.618.822.001	2.729	90.003.233	7.500.269	4.950.178	2.550.092
Banco Popular	234.217.707.000	2.406	97.347.343	8.112.279	5.354.104	2.758.175
AV Villas	159.512.847.001	3.327	47.944.950	3.995.412	2.636.972	1.358.440
Bancamía	101.283.747.000	1.378	73.500.542	6.125.045	4.042.530	2.082.515

Entidad bancaria	Total costos laborales	No. de empleados directos	Valor promedio anual trabajador	Valor promedio mensual trabajador	Carga prestacional mes	Salario básico promedio mes
Sudameris	78.215.288.001	969	80.717.531	6.726.461	4.439.464	2.286.997
WWB S.A	77.098.988.000	984	78.352.630	6.529.386	4.309.395	2.219.991
Cooameva	55.219.269.000	890	62.044.122	5.170.344	3.412.427	1.757.917
Banco Pichincha	53.786.423.000	649	82.875.844	6.906.320	4.558.171	2.348.149
Banco Fallabela	53.504.934.001	1.078	49.633.519	4.136.127	2.729.844	1.406.283
Finandina S.A	23.632.102.000	502	47.075.900	3.922.992	2.589.175	1.333.817
Banco Coopcentral	12.841.310.000	212	60.572.217	5.047.685	3.331.472	1.716.213
Banco Santander de negocios Colombia	7.145.019.000	24	297.709.125	24.809.094	16.374.002	8.435.092
Procredit colombia	7.071.792.000	172	41.115.070	3.426.256	2.261.329	1.164.927
Total	5.676.963.205.011	74.430	76.272.514	6.356.043	4.194.988	2.161.055

Fuente: elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera

La anterior tabla nos muestra como la media salarial básica mensual de los 22 bancos del sector financiero colombiano, es de 2 millones 161 mil pesos, siendo la más alta la del Banco Santander de Negocios y la más baja la del Banco Procredit Colombia, el siguiente gráfico nos ayuda a visualizar de mejor manera la situación:

Gráfica 24. Salario Básico Promedio mensual, los diez bancos más grandes por ingresos



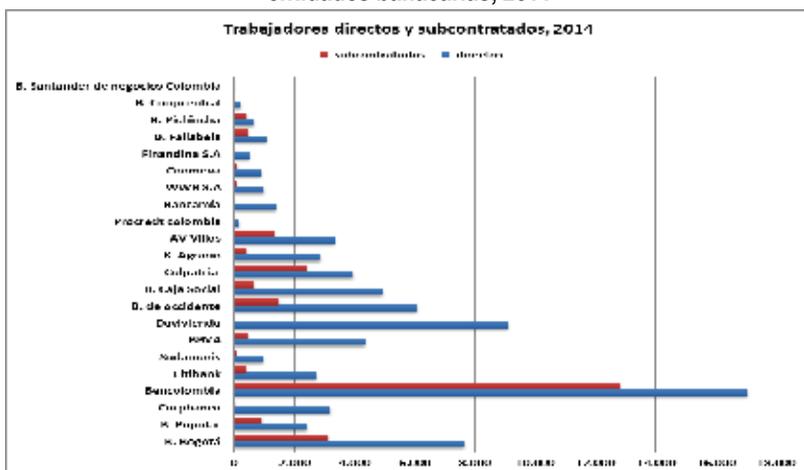
8.1 Distribución de la subcontratación laboral por entidades bancarias

Entre las entidades financieras con un mayor grado de tercerización y/o intermediación laboral se encuentra en primer lugar Bancolombia, esta entidad no sólo cuenta con la tasa más alta de contratación directa, sino también indirecta, para el año 2014, esta institución bancaria contó con una total de 29.847 empleados, de los cuales el 42,92%, es decir, 12.810 fueron subcontratados.⁴⁹ En segundo lugar se encuentra el Banco Pichincha, que aunque incursionó en el sector bancario desde el año 2011, su tasa de subcontratación es del 39,68%. En tercer lugar está

49. Es importante aclarar que los presentes cálculos se efectuaron tomando como referencia las cifras que presentan los bancos a la Superfinanciera. No obstante, es importante aclarar que generan ciertas dudas los datos que presentan los bancos BBVA y Davivienda, quienes permanentemente han sido cuestionados por emplear a gran escala empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado.

Colpatria con una tasa de tercerización laboral del 37,97%. En relación al Grupo Aval, el Banco de Bogotá es la entidad bancaria del grupo con una mayor tasa de subcontratación laboral, mientras el Banco de Occidente registra la tasa de subcontratación más baja. Es importante mencionar que el personal de los bancos Davivienda, Procredit Colombia y Finandina son vinculados directamente, es decir, que no utilizan ninguna figura de intermediación laboral o al menos eso se deduce de la información reportada por estas entidades a la Superfinanciera. En la gráfica No 25. se puede observar el grado de contratación tanto directa como indirecta de las entidades financieras del país

Gráfica 25. trabajadores directos y subcontratados por las entidades bancarias, 2014



Fuente: elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera, datos a 31 de junio de 2014.

En los últimos años, la tasa de subcontratación y/o intermediación laboral en el sector bancario ascendió, pasando de 11.739 trabajadores tercerizados en el año 2008 a 25.219 en el año 2014, presentando una variación del 114,83% respecto al año 2008, indicando una media de crecimiento anual del 13,81%, lo que da cuenta que en el sector bancario cada vez es más frecuente el uso de las diferentes figuras de intermediación laboral. No obstante, al aumento de la intermediación

laboral en el sector financiero no se aproxima aun a la media de tercerización de sectores como el de las telecomunicaciones que ronda el 78,5%, sin embargo, si tomamos el periodo 2011-2014 la tercerización creció un 45,07% lo que significa que crece recalcar que crece a un ritmo anual del 11,27%, lo que nos lleva a pensar que quizá en el lapso de un quinquenio los tercerizados serán mayoría en comparación con los trabajadores directos en el sector financiero. La Tabla da cuenta de la evolución del fenómeno de la intermediación laboral en cada una de las entidades bancarias del país.

Tabla 60. Evolución de la subcontratación laboral por entidad bancaria, 2011-2014

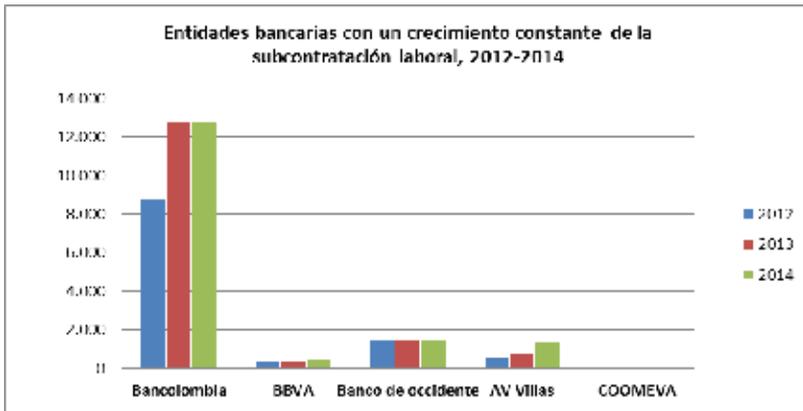
Entidad Bancaria	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Part. %	Variación 2011-2014
Banco de Bogotá	1.777	2.647	2.596	2.965	3.253	3.156	3.128	12,40	5,50
Banco Popular	796	740	763	844	973	929	922	3,66	9,24
Corpbanca	133	0	0	0	0	0	51	0,20	
Bancolombia	4.028	5.132	5.738	7.231	8.745	12.774	12.810	50,80	77,15
CITIBANK	392	459	366	392	536	520	403	1,60	2,81
HSBC	0	217	103	112	149	163	-		
Sudameris	36	47	40	15	56	76	74	0,29	393,33
BBVA	122	141	521	358	336	402	461	1,83	28,77
Helim Bank	0	0	444	280	270	290	-		
Daviyenda	304	151	110	111	305	128	0	0,00	-100,00
Banco de occidente	724	879	1.003	1.162	1.381	1.422	1.489	5,90	28,14
Banco caja social	765	697	739	846	976	857	648	2,57	-23,40
Colpatria	1.982	1.708	2.009	819	2.686	2.323	2.410	9,56	194,26
Banco Agrario	236	315	720	936	331	263	415	1,65	-55,66

Entidad Bancaria	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Part. %	Variación 2011-2014
AV Villas	444	432	501	532	571	711	1.311	5,20	146,43
Procredit Colombia		0	0	0	0	0	0	0,00	
Bancamía		112	138	118	37	16	15	0,06	-87,29
WWB S.A		0	0	0	0	0	92	0,36	
COOMEVA		0	0	65	65	96	98	0,39	50,77
Finandina S.A		0	0	29	0	0	0	0,00	-100,00
Banco Fallabela		0	0	250	421	379	460	1,82	84,00
Banco Pichincha		0	0	319	355	464	427	1,69	33,86
Banco Coopcentral		0	0	0	0	5	2	0,01	
B. Santander de negocios Colombia		0	0	0	0	13	3	0,01	
Total	11.739	13.677	15.791	17.384	21.446	24.987	25.219	100,00	45,07

Fuente: elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera, datos al 31 de junio de 2014.

Según los datos de la tabla anterior, el fenómeno de la tercerización y/o intermediación laboral, en el sector bancario no presenta una misma tendencia de crecimiento o decrecimiento en las 22 entidades bancarias, no obstante, Bancolombia, Banco de Occidente y AV Villas presentaron un comportamiento similar de crecimiento constante durante los últimos años (2011-2014). La siguiente grafica da cuenta de las entidades bancarias con un crecimiento constante de la subcontratación laboral entre los años 2012-2014, resaltando a Bancolombia como la entidad con mayor personal subcontrado, en promedio esta entidad contrató durante los tres últimos años 11.443 empleados por año. En cuanto a las dos entidades del Grupo Aval, el Banco de Occidente contrató en promedio 1.430 empleados por año, mientras el AV Villas subcontrató por año 864 trabajadores. El Banco de origen español BBVA registró una variación del 37,20% en al año 2014 respecto al año 2012 en materia de tercerización laboral y Coomeva subcontrato por año 86 trabajadores. Ver Gráfica.

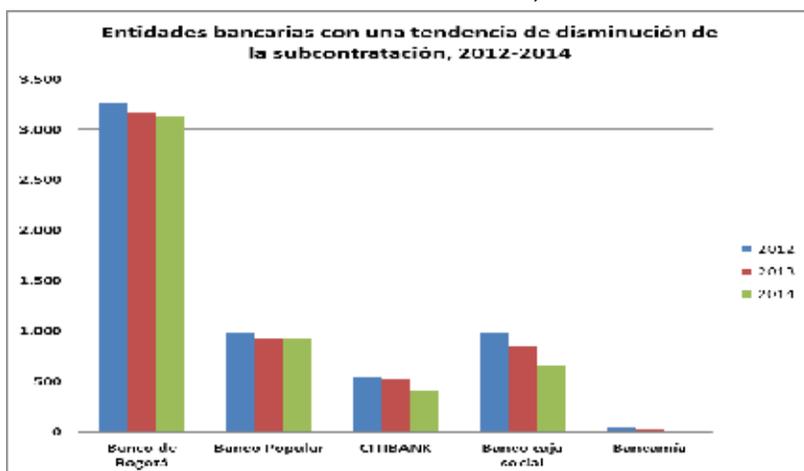
Gráfica 26. Entidades bancarias con un crecimiento constante de la subcontratación laboral, 2012-2014



Fuente: elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera, datos al 31 de junio de 2014.

Contrario a lo anterior, bancos como el banco de Bogotá, Banco popular, Banco Caja Social y Bancamía disminuyeron la tendencia de la mano de obra subcontratada en los tres últimos años, en el caso del Banco Caja social, este pasó de tener 976 trabajadores tercerizados en el 2012 a 648 en año 2014, indicando una reducción del 33,60% en la subcontratación o intermediación laboral, de la misma manera Bancamía redujo en un 59,45% su personal subcontratado y Citibank redujo en 24,81%, entre tanto bancos como el Banco de Bogotá y Popular redujeron en menor su mano de obra tercerizada, 3,84% y 5,24% respectivamente. Sin embargo, este fenómeno de disminución no da cuenta necesariamente de un proceso de formalización o enganche de trabajadores tercerizados, en la mayoría de los casos, esta disminución está asociada a una mayor eficiencia operativa, a la fusión de áreas o segmentos de mercado, o el traslado de estas responsabilidades a trabajadores directos. La gráfica No.27, describe lo enunciado anteriormente

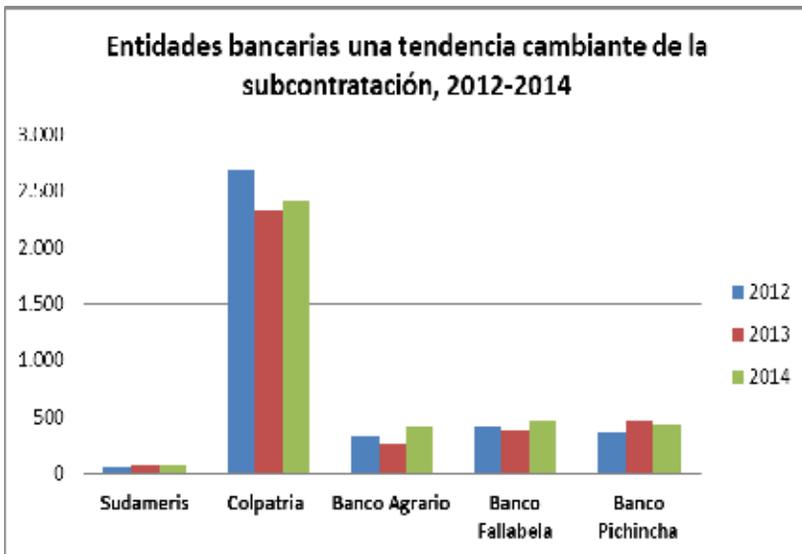
Gráfica 27. Entidades bancarias con una tendencia de disminución de la subcontratación, 2012-2014



Fuente: elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera, datos al 31 de junio de 2014.

Por otro lado se encuentran las instituciones bancarias, con un crecimiento irregular de la tercerización año tras año, es decir, aumento y disminución entre un año a otro, tal el caso de Colpatría, Sudameris, Banco Agrario, Banco Pichincha y Fallabela, que para el 2014 presentaron un aumento en la subcontratación respecto al año 2013, a excepción del Banco Pichincha, registro un decrecimiento. En la gráfica 28, se puede observar la tendencia cambiante de la subcontratación laboral en lagunas entidades bancarias en los años 2012-2014.

Gráfica 28. Entidades bancarias con una tendencia cambiante de la subcontratación laboral, 2012-2014



Fuente: Elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera, datos al 31 de junio de 2014.

8.1.2 Concentración de la mano de obra en diez ciudades principales del país

En relación a la distribución geográfica del personal contratado por las diferentes entidades bancarias del país, en el primer semestre del año 2014, estos se concentraron en diez de las ciudades más grandes del país, especialmente en la ciudad de Bogotá y Medellín, las cuales

agruparon el 77,03% del personal contratado, correspondiente a 76.758 empleados, de estos 53.643 empleados, equivalentes al 53,83% sobre el total laboraron en la ciudad de Bogotá, entre tanto las entidades bancarias de Medellín contrataron 23.115 empleados, correspondiente al 23,20% del total. La región Caribe (Santa Marta, Cartagena y Barranquilla) empleó el 7,08% del personal. Cali el 9,66% y en menor medida Bucaramanga, Ibagué, Manizales y Pereira. En la gráfica describe el porcentaje del personal contratado en el sector bancario en las diez ciudades más importante del país.

Gráfica 29. Distribución geográfica del personal contratado en el sector bancario, 2014



Fuente: elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera, datos al 31 de junio de 2014.

Por otro lado, Bogotá registro una tasa de contratación directa del 58,86%, del total, correspondiente a 43.807 empleados que contaron con las garantías mínimas que exige la ley a la hora de la contratación a través de contratos laborales. En el caso de la ciudad de Medellín esta presentó un porcentaje del 16,71% en la contratación directa, entre tanto otras ciudades como Cali la tasa de contratación directa fue del 10,04%, seguida de Barranquilla con 4,85%, Bucaramanga el 2,79% del total. La tabla 61, describe el número de trabajadores y trabajadoras según su distribución geográfica.

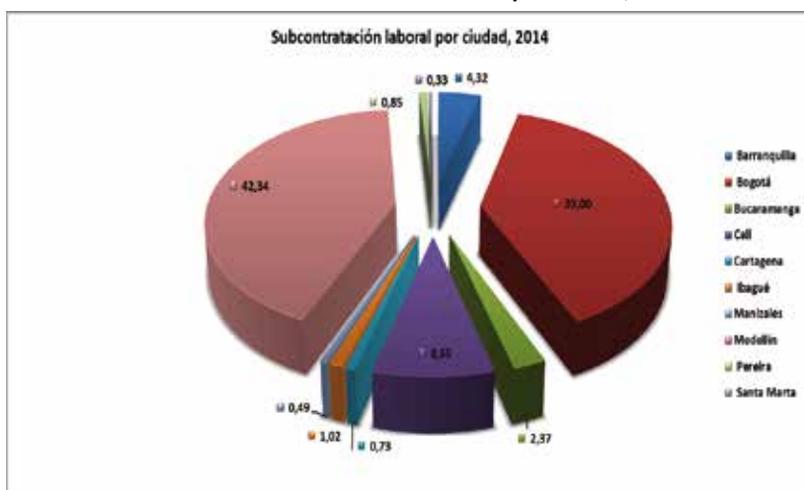
Tabla 61. Distribución de trabajadores por ciudad, 2014

Ciudad	Total de empleados	% Empleados contratados	No. de empleados directos	% Empleados Directos	No. de empleados subcontratados	% empleados subcontratación
Barranquilla	4.700	4,72	3.610	4,85	1.090	4,32
Bogotá	53.643	53,83	43.807	58,86	9.836	39,00
Bucaramanga	2.671	2,68	2.073	2,79	598	2,37
Cali	9.626	9,66	7.471	10,04	2.155	8,55
Cartagena	1.690	1,70	1.505	2,02	185	0,73
Ibagué	1.154	1,16	898	1,21	256	1,02
Manizales	1.033	1,04	910	1,22	123	0,49
Medellín	23.115	23,20	12.437	16,71	10.678	42,34
Pereira	1.353	1,36	1.139	1,53	214	0,85
Santa María	662	0,66	578	0,78	84	0,33
Total	99.647	100,00	74.428	100,00	25.219	100,00

Fuente: elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera. Cifras a 31 de junio de 2014

De acuerdo a la información anterior, Medellín fue la ciudad con una mayor mano de obra tercerizada, equivalente al 42,34% del total de trabajadores subcontratados en el país, es importante mencionar que de las diferentes entidades bancarias con presencia en la ciudad de Medellín, Bancolombia fue la entidad con mayor personal tercerizado tanto a nivel local como nacional. Bogotá se situó en segundo lugar con un 39%, seguido de Cali con el 8,55%, Barranquilla con el 4,32% del total. La gráfica 30, permite visualizar el porcentaje de subcontratación laboral por ciudad.

Gráfica 30. Subcontratación laboral por ciudad, 2014



Fuente: Elaborado a partir de los reportes de la Superfinanciera. Cifras a 31 de junio de 2014

En síntesis, el fenómeno de la tercerización y/o intermediación laboral en el sector bancario aunque no es tan alta como en otros sectores ha mostrado una tendencencia de crecimiento sostenido en los últimos seis años, pasando de una tasa de tercerización o subcontratación del 19,53% en el año 2008 a 25,31% en el 2014, lo que indica una tendencia de crecimiento del fenómeno de tercerización del 5,78%. El aumento de este fenómeno se ha convertido en la herramienta de las distintas

entidades bancarias para la flexibilización laboral, la minimización de los costos laborales, la fragmentación de servicios y el desmembramiento de áreas enteras relacionadas al telemarketing, cobranzas, servicio al cliente via medios electronicos y por voz, asesoría comercial, entre otros, realizadas por medio call center, asimismo la disminución de derechos convencionales, la reducción de la membresía de los sindicatos, el desmejoramiento de las condiciones laborales.

9. COMPARATIVO CONVENCIONAL DEL SECTOR BANCARIO EN COLOMBIA

En Colombia el movimiento sindical ha estado sometido a la estigmatización por parte de empleadores, la sociedad y el mismo Estado, asimismo a sufrido la deslegitimización de su accionar “asociándolo con grupos ilegales, o justificando la violencia antisindical como violencia entre los actores del conflicto armado y señalándolo de paso como a uno de ellos,”⁵⁰ igualmente a soportado toda clase de acciones antisindicales por parte de empleadores y el Estado, como el despido masivo o selectivo de líderes sindicales y trabajadores sindicalizados; el aumento desproporcionado de contratos sindicales; la imposición de pactos colectivos o planes de beneficios con el fin de contra restar el crecimiento y/o accionar sindical, cercenar los derechos de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, además del entorpecimiento y/o falta de voluntad de empleadores para avanzar en materia de negociación colectiva, llevando a:

- a. El estancamiento de los contenidos y la imposibilidad de concertar nuevos beneficios y derechos colectivos.
- b. El aumento excesivo de los tribunales de arbitramento.

50. Héctor Vásquez, “Derechos de libertad sindical en Colombia”, ENS, 2014.

- c. El arrinconamiento de los sindicatos hasta minimizarlos o desaparecerlos.
- d. El debilitamiento de las organizaciones sindicales en aspectos tales como: crecimiento, liderazgo, representación tanto de trabajadores como en los escenarios establecidos para el diálogo tripartito dirigido a la construcción de políticas públicas o materia laboral.
- e. Respecto al papel del Estado, éste ha jugado un rol pasivo, pese a que ha ratificado parte de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sumándolas a la legislación colombiana.

Según datos reportados por la Escuela Nacional Sindical,⁵¹ para el año 2013 en Colombia existían 793 convenios colectivos, 490 pactos colectivos, 266 acuerdos en el sector público y 963 contratos sindicales. A continuación se expondrá y se compararán los diferentes acuerdos entre empleadores y trabajadores adquiridos a través de las convenciones colectivas de trabajo, en el sector financiero colombiano, para los años 2014 a 2015, dichos acuerdos son el resultado no solo del período mencionado, sino de un camino arduo de luchas de cientos de trabajadores/as que consideraron las organizaciones sindicales como una alternativa para la reivindicación de los derechos fundamentales en el trabajo⁵² derecho a la asociación y libertad sindical, como el mejoramiento de sus condiciones de empleo a través de una negociación

51. Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva con información del Ministerio de Trabajo.

52. Para la OIT, los derechos fundamentales en el trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo, asimismo estos derechos resultan indispensable para la existencia de un trabajo decente donde toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a no ser discriminado, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana; asimismo al derecho a fundar sindicatos, a sindicalizarse para la defensa de sus intereses. Ver “Conocer los derechos fundamentales en el trabajo” San José, OIT, 2009.pág 6.

colectiva y asimismo la preservación de un empleo digno.

Para ello, se tomó como referencia las convenciones colectivas de trabajo de las organizaciones sindicales Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB; Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, ACEB; Sindicato Nacional Grupo Bancolombia, SINTRABANCOL; Sindicato de Trabajadores del Banco GNB Sudameris, SINTRAGNB, Sindicato Nacional de Trabajadores de BBVA, SINTRABBVA; Asociación Democrática de Empleados del Sector Bancario y Financiero, ADEBAN y Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República, ANEBRE, celebradas entre las entidades bancarias: Bancolombia, Banco Popular, Banco de Bogotá, BBVA, Banco Corpbanca, CITI-BANK, Banco HSBC, GNB Sudameris y Banco de la República. Los aspectos a comparar están relacionados a diversos temas, tales como: estabilidad laboral y económica, salud y seguridad en el lugar de trabajo, educación, vivienda, recreación, derechos y garantías sindicales, primas, salarios y bonificaciones, entre otros. En general, temas que procuran el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y de sus núcleos familiares.

La tabla 62, muestra las diferentes entidades financieras y sus respectivos sindicatos, además el tiempo de vigencia de cada una de sus convenciones colectivas, como se puede apreciar, el período de tiempo de estos acuerdos en el sector bancario y financiero oscila entre 2 y 3 años, en el caso específico de los bancos de Sudameris, HSBC, CITI-BANK y Corpbanca estos acuerdos se celebraron por dos años, divididos en dos períodos, contados a partir del 1 de septiembre de 2013 y hasta 31 de agosto de 2015. En el caso de Bancolombia, Banco Popular, Banco de Bogotá y BBVA el lapso de vigencia de la convención colectiva es de 3 años. Recientemente, las organizaciones sindicales del Banco Popular como Bancolombia negociaron nuevamente los contenidos de sus convenciones colectivas los cuales entraría a regir, a partir del 1 de noviembre de 2014 y hasta el 31 de octubre del 2017 para Bancolombia y desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017 para el Banco de Popular. Contrario a las organizaciones sindicales que

han venido negociando continuamente, ANEBRE no ha denunciado su convención colectiva por lo menos durante los últimos 18 años.

Tabla 62. Presencia de la organizaciones sindicales en los diferentes Bancos

Banco	Nombre sindicato	Tiempo de Vigencia CCT
Bancolombia	UNEB, SINTRABANCOL	3 años (2014-2017)
BBVA	ACEB, UNEB, SINTRABBVA	3 años (2013-2015)
GNB Sudameris	UNEB, SINTRAGNB	2 años (2013-2015)
Banco HSBC	UNEB, ACEB	2 años (2013-2015)
CITIBANK	UNEB	2 años (2013-2015)
Corpbanca	UNEB, ACEB	2 años (2013-2015)
Banco de Bogotá	ACEB	3 años (2013-2015)
Banco Popular	UNEB	3 años (2015-2017)
Banco de la República	ANEBRE	18 años(1997-2015)

Fuente: Convenciones colectivas de trabajo

9.1 Avances económicos: incrementos salariales

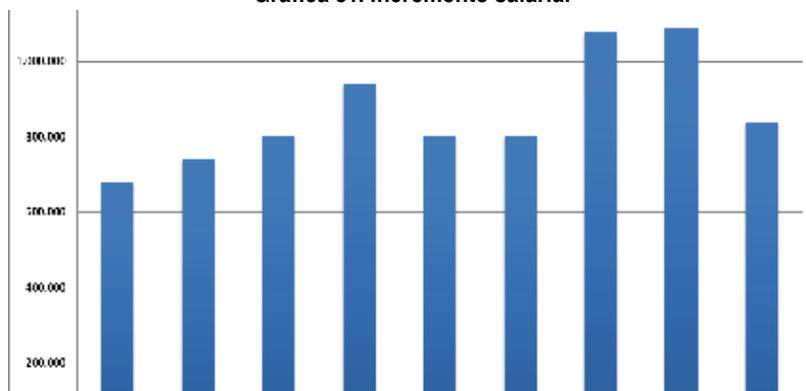
Entre los diferentes aspectos concertados en las convenciones colectivas de trabajo se destaca el tema salarial. En la siguiente tabla se observa el porcentaje del incremento salarial para cada año de vigencia de las convenciones colectivas de trabajo⁵³, destacando que dichos ajustes han estado por encima del índice de inflación en cada uno de los respectivos años, para el primer año de vigencia, el aumento salarial en las diferentes entidades bancarias fue del 7%, exceptuando al Banco de Corpbanca que logró un aumento superior del 7,2%, y en una menor medida el Banco Popular con 6,8% y Banco de la República

53. Es importante recordar que los primeros años de vigencia de las convenciones colectivas no son similares en todas las entidades bancarias, mientras en los bancos BBVA, Banco Bogotá, HSBC, CITIBANK, Corpbanca y Sudameris el primer período inicia a principios y/o finales del año 2013, para el Banco Popular y Bancolombia inician a finales de 2014 y principios de 2015.

con el 5%. Es conveniente resaltar que los primeros años de vigencia de las convenciones colectivas no son los mismos para todas las entidades bancarias, mientras en los bancos BBVA, Banco de Bogotá, HSBC, CITIBANK, Corpbanca y Sudameris el primer período inicio a comienzos y/o finales del año 2013. Para Bancolombia el primer año de vigencia corresponde al 1 octubre de 2014, para el Banco Popular su primer año es a partir del 1 de enero de 2015, de igual manera para el Banco de la República.

Para los segundos años de vigencia, los aumentos fueron inferiores, no obstante superaron la meta de inflación del DANE para el año 2014, en el caso específico del BBVA y Banco de Bogotá el aumento correspondió al 3,44%, un 1% por encima de la cifra del IPC. Mientras los Bancos Sudameris, HSBC, Corpbanca, registro 3,94% un 2% más del IPC. El incremento salarial estipulado para Bancolombia será del IPC más 2,0 puntos porcentuales, en cuanto al Banco popular será el IPC más 2,20% adicionales y para el tercer año de vigencia, el incremento salarial del BBVA y Banco de Bogotá fue del 5,66% resultado del IPC del 2014 más 2 puntos porcentuales. En el caso de Bancolombia y Banco Popular su incremento para el 2016-2017 será el IPC incrementado en 2,5 puntos porcentuales.

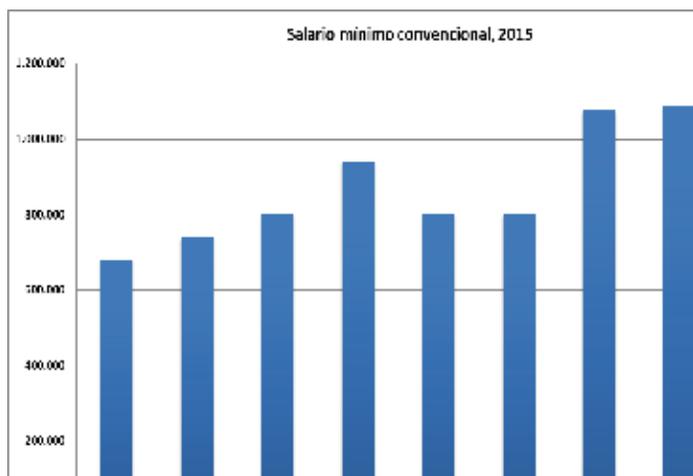
Gráfica 31. Incremento salarial



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Además del incremento salarial general, en algunas entidades bancarias se pactaron diversos aumentos salariales, tales como aumentos especiales para cargos específicos, por cambio de escalafón, por traslado de jornada nocturna a diurna y por pérdida de subsidio familiar. En el caso específico de Corpbanca se estableció un aumento especial y único, adicional al aumento general para los trabajadores y trabajadoras que desempeñen los cargos de cajeros y asesores especialistas, el valor del aumento es el valor general (7,2%) más \$4.512. Asimismo en el Banco de Bogotá se estipuló para el primer año de vigencia de la convención colectiva \$6.115 adicionales al aumento general, para el segundo año \$6.233 y \$6.727 para el tercer año, para los cajeros y auxiliares de bóveda que cumplan labores de recuento. Mientras Bancolombia pactó como aumento \$123.384 para el primer año de vigencia, para todos los y las trabajadoras que sean ascendidos en el escalafón, cifra que se incrementara en el IPC más 2 puntos porcentuales para el segundo periodo de la convención colectiva y en el tercer periodo se incrementara en el IPC más 2,5%.

Gráfica 32. Salario mínimo convencional, 2015



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

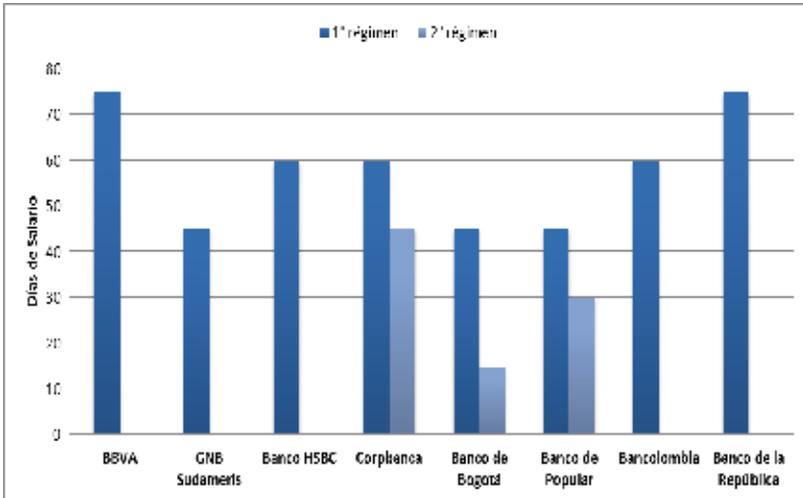
Otro avance de gran importancia en relación al tema salarial, es el acuerdo concertado entre empleadores y trabajadores en la fijación del monto del salario mínimo convencional, que en la mayoría de las entidades bancarias es del 30% más del SMLV establecido en el país. De la gráfica, se deduce que entidades como el Banco HSBC, Corpbanca, Banco de Bogotá tienen el mismo salario mínimo convencional correspondiente a \$800.800 equivalente a un 30% más del SMLV del año 2014. Al igual que las entidades anteriores, el Banco de la República cuenta con el mismo incremento sin embargo sus valores difieren. El CITIBANK cuenta con un salario de \$940.000 equivalente a un 46% más del SMLV. Entre los salarios más representativos se encuentran el Banco Popular y el Bancolombia.

9.1.1 Primas extralegales

En el sector financiero existen diversas categorías de primas extralegales y/o convencionales de las cuales se benefician los empleados sindicalizados de cada una de las entidades bancarias, entre las más comunes se encuentran la prima extralegal de junio y diciembre; de vacaciones; por antigüedad; de residencia; anual; radicación y por cargo. Normalmente, en este sector la prima extralegal semestral de junio y diciembre oscila entre 45 y 60 días de salario cada una. Si se compara el valor de la prima semestral en este sector con otros sectores: como el sector comercio y las telecomunicaciones, ésta es tres veces mayor en cuanto al número de días, ya que la mayoría de los trabajadores de estos dos sectores reciben como pago de esta prima semestral de 15 a 20 días de salario como máximo. La siguiente describe lo mencionado anteriormente, entre las diferentes entidades bancarias se destaca el BBVA y el Banco de la República ya que son las instituciones con el mayor número de días de salario 75 en total, acordados para la liquidación de dicho beneficio. Se debe señalar que entre estas instituciones existe una categorización de trabajadores sindicalizados según su procedencia o años de servicio, la cual se ve reflejada en la cuantía de los beneficios y

auxilios convencionales. Por ejemplo bancos como el Popular, el Banco de Bogotá y Corpbanca tiene dicha categorización y se ve reflejada en 15 días menos de salario para la liquidación de las primas semestrales entre los diferentes régimen de trabajadores.

Gráfica 33. Primas semestrales, junio diciembre



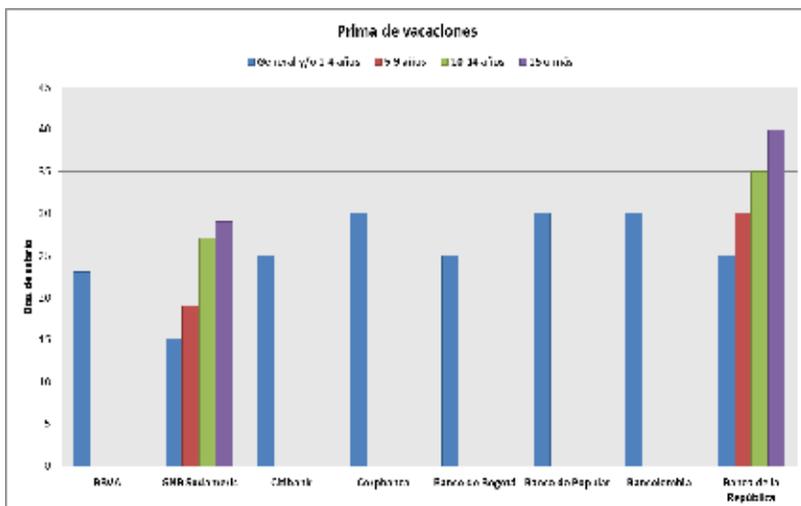
Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Entre tanto, la prima vacacional pactada convencionalmente varía de manera significativa entre las diferentes entidades bancarias, tanto en dinero como en tiempo de descanso, puesto que para su liquidación o pago están condicionadas por factores como: años de antigüedad y/o años de servicio; fecha de contratación y amparos convencionales existentes en entidades que fueron absorbidas por otras, sin embargo estas superan en 10 a 16 días más a las establecidas por la ley colombiana.

Entre las entidades bancarias Bancolombia es la única entidad que establece dos valores diferentes para la liquidación de las vacaciones, 30 días de salario para los trabajadores de Bancolombia y 20 días para los empleados provenientes del Banco de Colombia. Tanto Sudameris como el Banco de la República establecen la liquidación de las vaca-

ciones según el tiempo de antigüedad de sus empleados y empleadas. Sudameris establece para trabajadores con 1 año y menos de 4 años de servicios, 15 días de salario, para trabajadores con 5 o más años de servicios 19 días a los, para trabajadores con más de 10 años 27 días, para trabajadores con más de 15 años 29 días y para trabajadores con más de 20 años 31 días de salario. En el caso del Banco de la República los trabajadores con 1 a 4 años de servicio, se le reconoce 25 días de salario, entre 5 años y menos de 10 años, 30 días de salario, entre 10 y 15 años, 35 días de salario y para trabajadores con más de quince años de servicios 40 días de salario. La siguientes gráfica describe lo mencionado, se debe tener cuenta que en la gráfica, la barra azul indica para algunas entidades financieras el número total de días de salario para la liquidación de las vacaciones y el caso específico de Sudameris y el Banco de la República esta barra describe el número de días de salario para los trabajadores con 1 año y menos de 4 años de servicio.

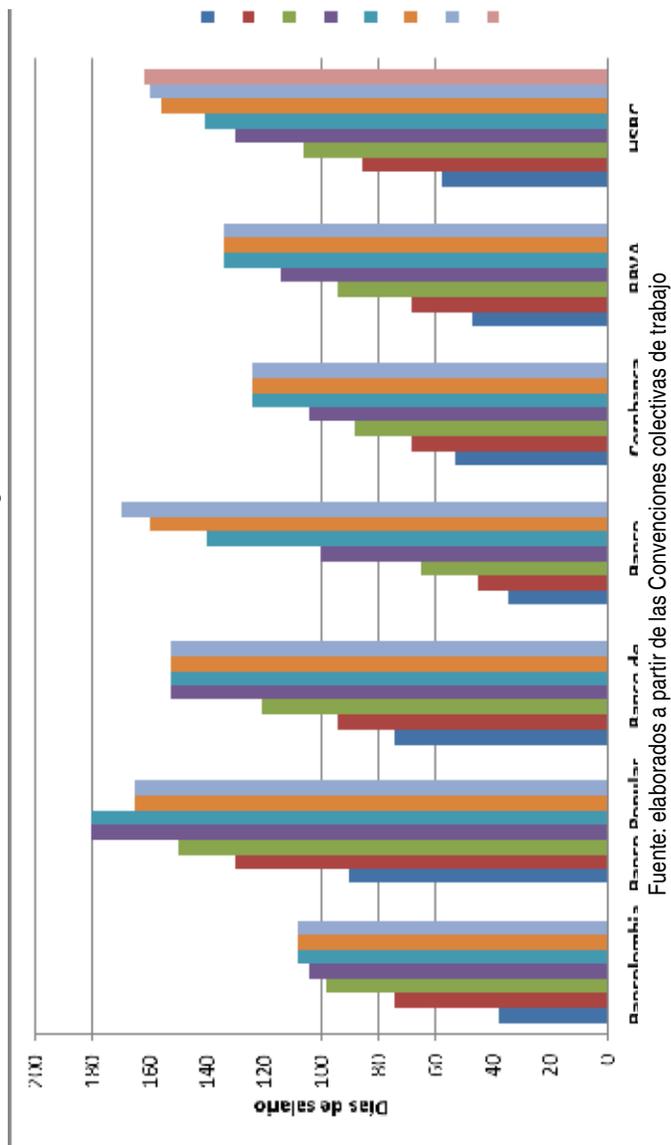
Gráfica 34. Prima de Vacaciones



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

La prima de antigüedad, es otro de los beneficios convencionales, aplicable a los trabajadores a partir de los cinco años de servicios y en adelante cada quinquenio. Se puede estimar que el monto mínimo de esta prima puede ir desde 3 SMLV y alcanzar un máximo de 8 SMLV. Como se mencionó anteriormente el número de días de salario para la liquidación de esta prima, es diferente entre todas las entidades financieras. Para los primeros 5 años de antigüedad el número de días salariales para la liquidación de dicho beneficio, oscilan entre los 35 y 90 días de salario básico; para los 10 años, 45 a 130 días, 15 años de servicios desde 65 hasta 130 días de salario básico, 20 años de servicio, 100 a 150 días de salario; 25 años de servicio, 108 a 180 días de salario; a los 30 años de servicio entre 108 y 165 días; 35 años, 108 a 170 días de salario y para los cuarenta años 160 días de salario básico. De las entidades bancarias comparadas el Banco Popular se destaca por tener la prima de antiuedad más alta. la siguiente gráfica describe lo anterior, asimismo solo representan una de las dos categorías de trabajadores existentes el los bancos: Corpbanca, de esta institución solo se representa la prima de antigüedad aplicable a los trabajadores provenientes de Bancoquia, la cual difiere de la prima desginada a los trabajadores provenientes del Banco Santander.

Gráfica 35. Prima de antigüedad⁵⁴



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

54. En Bancolombia solo se gráfica los trabajadores de Bancolombia no acarba a los trabajadores amparados por la convención colectiva del Banco de Colombia y Banco de Bogotá solo se tiene en cuenta a los trabajadores del régimen antiguo.

Para el caso específico de Citibank y el Banco de la República, la prima de antigüedad está determinada de manera diferente, por tal razón se presentan en forma separada de las otras instituciones bancarias, para el CITIBANK se determinó para el primer quinquenio la suma de \$1.711.000 para el segundo año de vigencia de la convención colectiva, cifra que va aumentando \$200.000 cada quinquenio adicional. Respecto al Banco de la República, el valor de la prima de antigüedad para el primer quinquenio corresponde al 9% del sueldo básico mensual. Ver tabla.

Tabla 63. Prima de Antigüedad de Citibank y Banco de la República

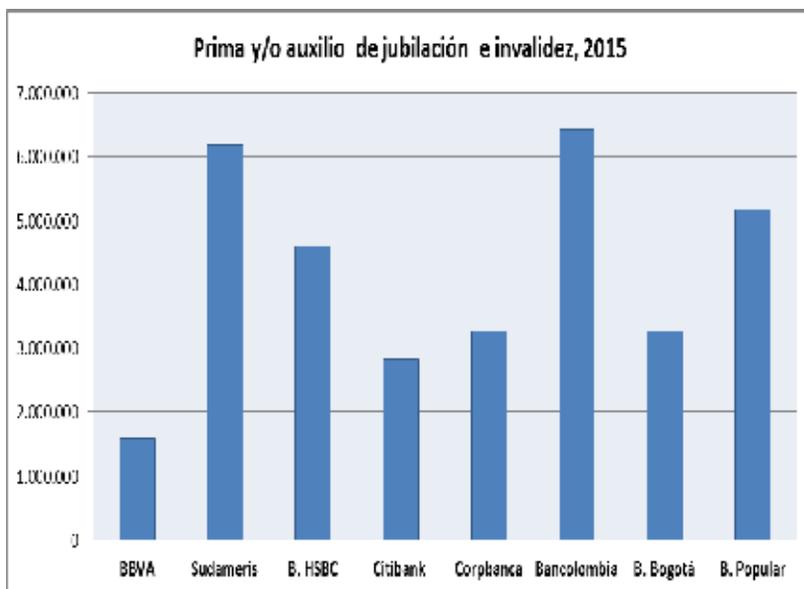
Años de Antigüedad	CITIBANK		Banco de la República
	1 año de vigencia	2 año de vigencia	
5 años	\$1.575.000	1.711.000	9% del salario
10 años	\$1.775.000	1.911.000	10% del salario
15 años	\$1.975.000	2.111.000	11,5% del salario
20 años	\$2.175.000	2.311.000	13,5% del salario
25 años	\$2.375.000	2.511.000	15% del salario
30 años	\$2.575.000	2.711.000	
35 años	\$2.775.000	2.911.000	
40 años	\$2.975.000	3.111.000	

Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Otra de las primas extralegales convencionales es la prima de jubilación e invalidez, aplicables a los trabajadores/ras que salgan a disfrutar de la pensión de jubilación con los requisitos legales de tiempo y edad y/o a los trabajadores que por algún suceso derivado de accidente o enfermedad laboral sean evaluados con incapacidad permanente. En este sector el promedio de la prima o auxilio de jubilación e invalidez es de \$4.160.000. Entre las entidades financieras con un mayor monto

se encuentra en primer lugar Bancolombia con 10 salarios mínimos legales como cuantía de dicho beneficio, seguido de Sudameris y en tercer lugar el Banco Popular con un auxilio de \$5.181.035 (Ver tabla).

Gráfica 36. Prima y/o auxilio de jubilación e invalidez



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Además de las primas extralegales mencionadas anteriormente, en este sector se hablan de otras modalidades de primas que aunque no las tienen todas las entidades financieras, se han acordado dentro de las convenciones colectivas de trabajo de algunas entidades bancarias. Entre estas se encuentran las primas de cargos establecidas en el Banco Sudameris para los cajeros, soporte Visación, jefe, subjefe, motociclista y responsable administrativo, contemplado de manera diferente para los trabajadores del anterior Banco Tequendama. En la tabla No. se especifica cada uno de los valores según el cargo.

Tabla 64. Primas de Cargo, Banco Sudameris

Cargo	Valor
Cajero	66.018
Soporte Visación	49.296
Jefe	50.612
subjefe	48.414
Motociclista	76.056
Responsable administrativo	47.536

Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Tanto el Banco popular, Banco de República y Bancolombia han establecido en sus convenciones colectivas una prima de estadía mensual, pagaderas a los empleados de algunas de ciudades del país. En el caso de Banco Popular el valor de esta prima corresponde a \$14.600 mensuales aplicables a los trabajadores de las ciudades de Cartagena, Santa Marta, Ipiales, Riohacha, Cúcuta, Puerto Leguizamo y Leticia. Asimismo el Banco de la República destinó \$12.000 mensuales como prima de estadía para los trabajadores que laboren en las ciudades de Leticia, Florencia, Buenaventura, Quibdó, Riohacha, Valledupar, San Andrés, Cauca, Condoto y Guapi. Bancolombia solo paga esta prima a los trabajadores escalafonados o amparados por la convención colectiva del Banco de Colombia de las sucursales. Ver tabla 65.

Tabla 65. Prima de estadía, Bancolombia, 2014

Ciudad/municipio	Valor
Aguachica	19.796
Barrancabermeja	39.588
San Andrés islas	217.749
Granada	19.796
Melgar	19.796

Ciudad/municipio	Valor
Florenca	19.796
Ciénaga	29.649
Magangué	29.649

Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Respecto al tema de las primas extralegales en el sector financiero es importante resaltar que, estas están por encima de la media de la negociación colectiva en Colombia, que sólo son equiparables con las que se presentan en el sector minero-energético, así como en el sector eléctrico. Asimismo, es necesario resaltar que en algunas entidades como el Banco de Bogotá, Bancolombia, Corpbanca y en el Banco Popular, se presentan una serie de clasificaciones entre antiguos y nuevos trabajadores, que llevan a que se otorguen montos e incluso beneficios diferenciados, llevando a que en una misma entidad coexistan dos regímenes convencionales. Las convenciones colectivas en el sector bancario en general han tocado techos de crecimiento lo que hace que crear o establecer nuevos beneficios es muy complejo, lo que normalmente ocurre es la actualización de los montos de los auxilios

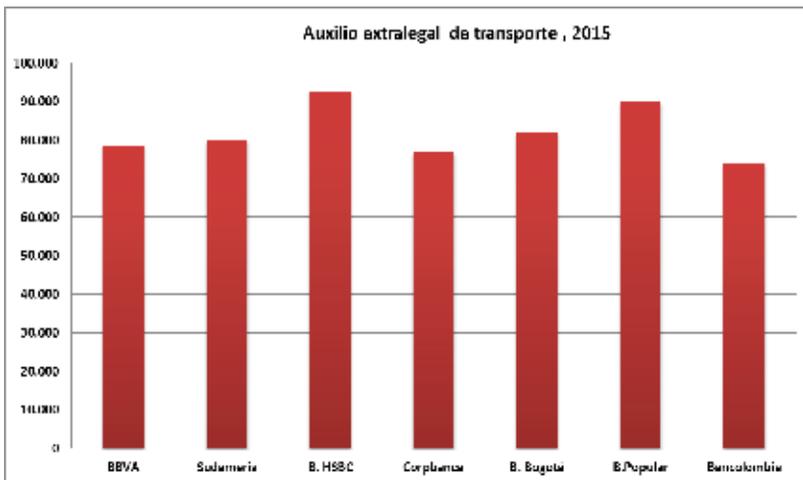
9.2 Auxilios

9.2.1 Auxilio de transporte

En relación al tema de auxilios de transporte logrados en las diferentes convenciones colectivas, existen varios; entre ellos, el auxilio de transporte extralegal, el de transporte para el trabajador que labore en localidades diferentes a aquellas en donde se encuentra laborando habitualmente, para cargos específicos como los asesores de ventas y el transporte intermunicipal. De estos auxilios el más usual es el auxilio extralegal de transporte, con un promedio de \$81.968, en la mayoría de las entidades bancarias la cuantía del auxilio está por encima del establecido legalmente exceptuando a Bancolombia, este auxilio es

aplicable a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios básicos. Para el 2015, el auxilio más representativo fue de \$92.821 establecido por el Banco HSBC, tal cifra supero en un 28,92% al subsidio legal de transporte. Seguida de esta entidad, se encuentra el Banco Popular con una cuantía de \$89.792, equivalente en un 21,34% más que el actual subsidio de transporte. Ver gráfica No.37.

Gráfica 37. Auxilio extralegal de transporte vigente en el año 2015



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Otro de los subsidios de transportes característicos en el sector, es el auxilio para el desplazamiento de trabajadores que laboran en localidades diferentes a aquellas sedes en donde se encuentren laborando habitualmente, de los bancos comparados solo dos, Banco Popular y de Bogotá tienen este beneficio, en el primero equivale al subsidio extralegal y sólo se paga cuando en las oficinas o sedes no exista el auxilio de transporte extralegal y en el segundo banco equivale al subsidio legal de transporte más 20% para el primer año de vigencia, para el segundo 24,16% y para el tercer año se incrementa en 46,31%. La tabla da cuenta del auxilio de desplazamiento de sede diferente a la habitual para los

bancos Popular y de Bogotá y sus incrementos durante toda la vigencia de la convención colectiva.

Tabla 66. Auxilio desplazamiento sede diferente a la habitual

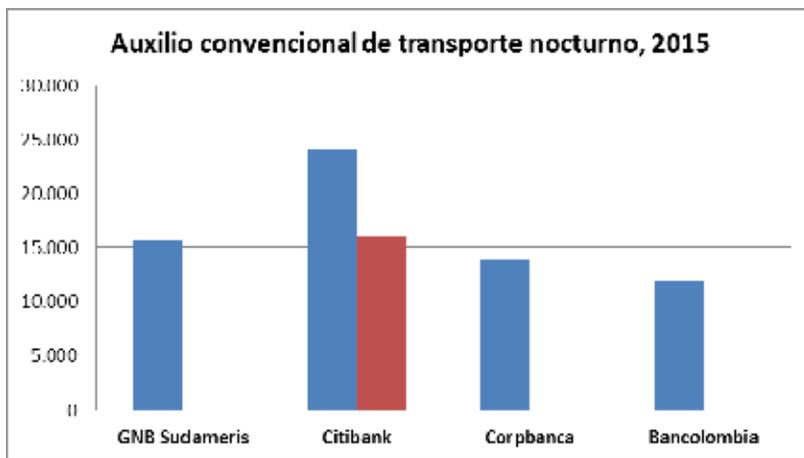
Año de vigencia de CCT	Banco Popular	Banco de Bogotá
1 año	\$ 89.792	\$ 81.378
2 año	IPC+2,20%	\$ 87.532
3 año	IPC+ 2,5%	\$102.468

Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Adicionalmente a los auxilios de transporte mencionados anteriormente, Corpbanca reconoce a los empleados que ocupen el cargo de asesores de ventas los gastos de transporte público urbano e intermunicipal en que incurran para el ejercicio de sus funciones, asimismo el banco reconoce a los empleados que residan en un municipio diferente al del lugar de prestación de servicios el valor del transporte intermunicipal.

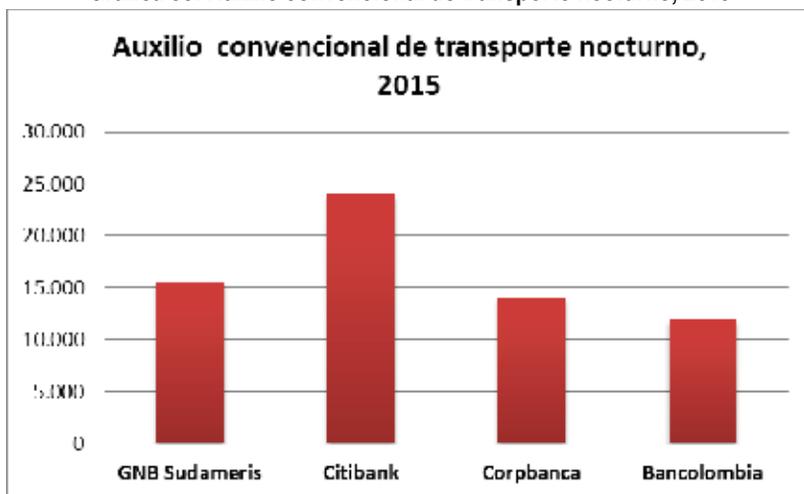
Por otro lado, se encuentran los auxilios nocturnos tanto de transporte como de alimentación, por lo general estos dos auxilios están condicionados ya sea por horarios de trabajo o características especiales como cargos, fecha de contratación, amparos convencionales o como en el caso del CITIBANK se establecen cuantías diferentes para las sucursales de Bogotá y el resto del país, en promedio este subsidio de transporte nocturno es de \$16.380 en este sector y se paga por día y/o jornada trabajada, igualmente, este beneficio se les reconocen a los trabajadores que laboren más de dos horas extras.

Gráfica 38. Subsidio de transporte nocturno



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Para el año 2015, CITIBANK presentó la cuantía más alta, tanto para las sucursales de Bogotá como el resto del País, de \$24.000 y \$16.000 respectivamente, seguido de Sudameris con \$15.624 y con cifras muy similares Corpbanca y Bancolombia, de las cuales la última tuvo el menor valor. Es necesario mencionar que tanto el Banco de Bogotá como BBVA garantizan el servicio de transporte a los empleados beneficiados de la convención colectiva y laboren en jornada nocturna completa aunque dentro de las convenciones no está establecido el valor. Ver gráfica No.39.

Gráfica 39. Auxilio convencional de transporte nocturno, 2015

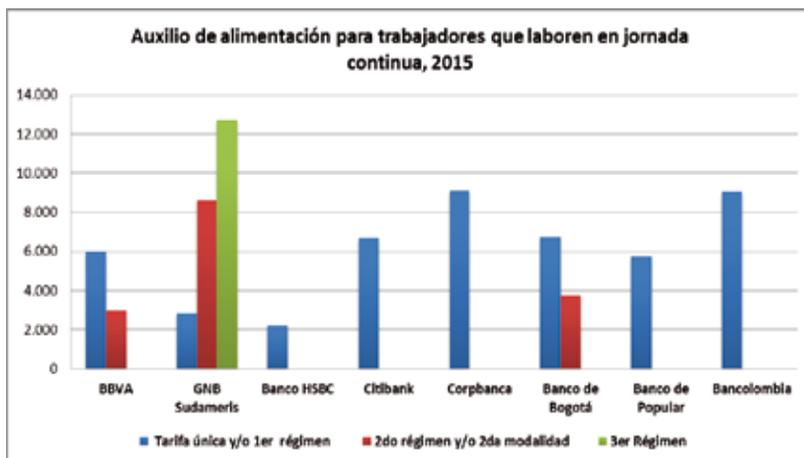
Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

9.2.2 Auxilio de alimentación

Respecto al subsidio de alimentación, este es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras que laboren una jornada continua, en promedio el subsidio en el sector es de \$6.114 diarios. Como lo demuestra la gráfica No. Bancos como HSBC, CITIBANK, Corpbanca, Banco Popular y Bancolombia han establecido una única tarifa para los diferentes regímenes de trabajadores, es importante mencionar que algunas instituciones establecen el valor de dicho beneficio mensual y no por día, entre estas instituciones de encuentran Banco Popular (\$172.272), HSBC (\$66.861) y Sudameris (\$84.428). Contrario entidades como el BBVA, Sudameris y Banco de Bogotá han establecido diferentes tarifas. En el caso de BBVA se determinó dos montos diferentes, \$6.001 para trabajadores con jornada continua y \$2.978 para trabajadores que laboren en oficinas con horarios de atención al cliente de 8:00 am-1:30pm. Sudameris establece tres montos diferentes, \$80.000 men-

suales para trabajadores provenientes de SINTRAGNB, \$8.601 para trabajadores vinculados del Banco Tequendama y \$12.708 diarios para trabajadores vinculados a partir de 1 de enero de 2004. En el caso del Banco de Bogotá \$6.740 para los trabajadores del régimen antiguo y \$3.750 del régimen nuevo.

Gráfica 40. Auxilio de alimentación para trabajadores que laboren en jornada continua, 2015

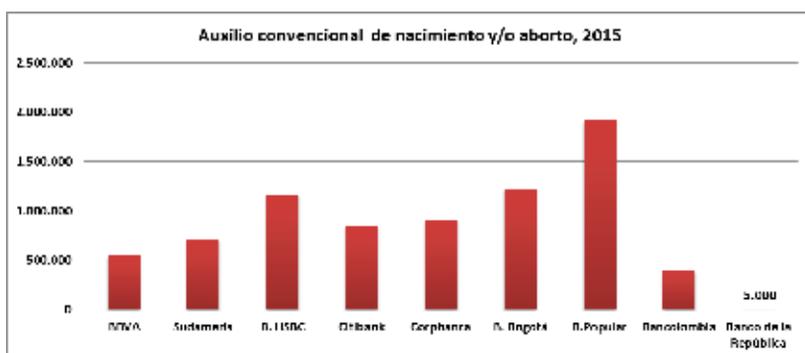


Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Además de los auxilios descritos, existen otros tales como: el auxilio de maternidad y/o aborto, por fallecimiento de trabajador o miembro de su grupo familiar y auxilio o regalo por contraer matrimonio. Como lo muestra la gráfica, el promedio del auxilio convencional de maternidad y/o aborto en este sector para el año 2015 es equivalente a \$859.250. En la mayoría de las entidades bancarias la cuantía de este auxilio supera el SMMLV exceptuando a Bancolombia, el BBVA y el Banco de la República, que están por dejado, se debe mencionar que el Banco de la República no ha negociado hace 18 años su convención, por tal razón, algunos de sus auxilios continúan con los valores pactados en el 1997, aunque no se debe desconocer que algunos de la auxi-

lios año tras año se van modificando, debido a una clausula, como el aumento salarial. De todas las entidades sobresale el monto del Banco Popular de \$1.916.981, equivalente a 2,9 SMMLV; en segundo y tercer lugar se encuentran los bancos Bogotá y HSBC, son valores muy similares, \$1.226.956 y \$1.162.683 respectivamente. Entre tanto Corpbanca acordó un valor de \$908.041, CITIBANK \$850.000 y Sudameris de \$715.442.

Gráfica 41. Auxilio convencional de nacimiento y/o aborto, 2015

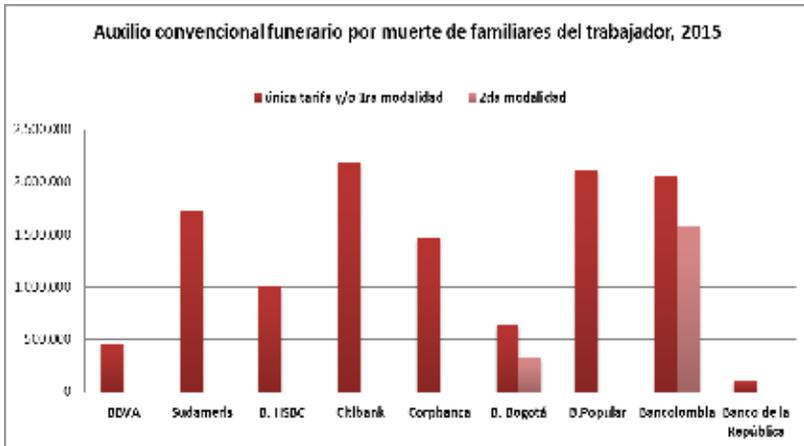


Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Por lo general el auxilio funerario por muerte de un miembro del grupo familiar del trabajador ya sea hijos, cónyuge y en algunos casos padres y hermanos, tiene un promedio en el sector financiero de \$1.453.394. Para el año 2015 el valor del auxilio funerario más representativo en el sector financiero fue de \$2.185.000, pactado en el Banco CITIBANK. Instituciones como Bancolombia y Banco de Bogotá han determinado dos modalidades para este beneficio, en Bancolombia de clasifican, en dos modalidades, la primera corresponde a \$ 2.053.075 aplicable en caso de la muerte de cónyuge e hijos, en el caso de muerte de padres o hermanos el valor varia a \$1.574.022. mientras el banco de Bogotá se clasifican según el tiempo de vinculación del empleado, el valor asignado para trabajadores más antiguos o régimen antiguo es de \$634.344 y para trabajadores del régimen nuevo equivale a la mitad del

primero, es decir, \$317.172. Las demás entidades acordaron una única tarifa para los diferentes regímenes de trabajadores. Entre los auxilios más bajo se sitúa el Banco de la República, el BBVA y el Banco de Bogotá. La gráfica No. da cuenta de lo descrito.

Gráfica 42. Auxilio convencional funerario por muerte de familiares del trabajador, 2015



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

9.3 Auxilios educativos

9.3.1 Auxilios para hijos

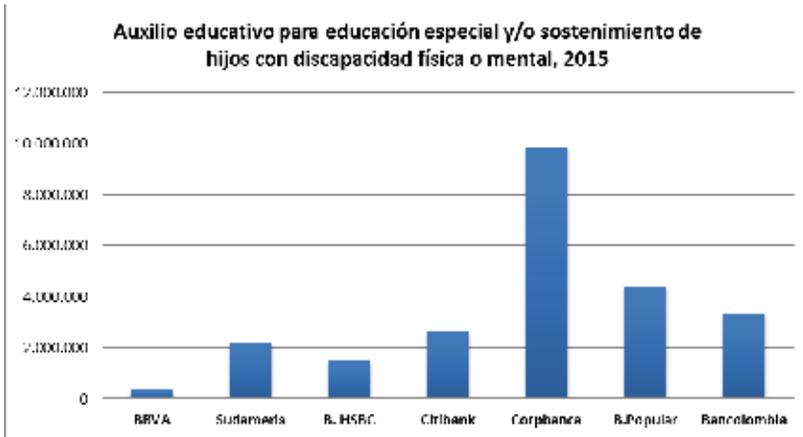
Entre los acuerdos firmados en las diferentes convenciones colectivas del sector se encuentran los auxilios, becas y la creación de fondos rotativos destinados al tema de educación, de los cuales se benefician tanto el empleado como su grupo familiar, hijos/as y cónyuge. Los auxilios destinados al grupo familiar se agrupan básicamente en cuatro categorías:

- a. Educación especial.
- a. Educación para la primera infancia que acoge guardería hasta preescolar.

- a. Educación básica primaria, secundaria.
- a. Carreras intermedias, estudios universitarios y posgrado y/o especializaciones, que según el nivel académico determina el valor del subsidio.

De las categorías mencionadas, los montos más significativos son para educación especial y/o el sostenimiento de hijos con discapacidad física o mental. En el sector este auxilio alcanza hasta 6 SMMLV, en general estos auxilios tiene un incremento del 1,5% hasta 2% por año de vigencia de la convención colectiva. Es importante mencionar que la cuantía más elevada la tiene Corpbanca, y a excepción de las demás entidades bancarias este auxilio se le reconoce al empleado dos sola veces al año. Los datos de la gráfica dan muestra que en promedio los auxilios para educación especial en el año 2015 fueron de \$3.308.416, sin embargo las cuantías más altas están entre un 40 a 43% por encima del promedio, como es el caso de Corpbanca, Banco Popular y Bancolombia, el primero con un valor de \$4.932.233 por semestre, el segundo con un monto inferior del 12,4%, equivalente a \$544.421 menos de la cifra anterior, y el tercero correspondiente Bancolombia con un valor de \$3.333.369. A pesar de la importancia del monto es un concepto que es de bajo impacto, que genera pocos costos a los bancos y muchas veces no supe los costos de una institución idónea en materia de educación especial. Ver gráfica

Gráfica 43. Auxilio educativo para educación especial y/o sostenimiento de hijos con discapacidad física o mental 2015

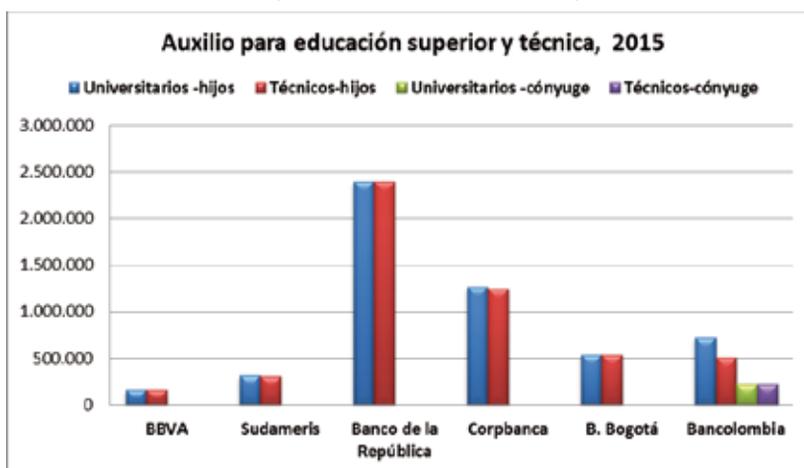


Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Continuando con un orden de mayor a menor, otra de las categorías con una mayor cuantía es la destinada a estudios superiores, estos subsidios abarcan estudios técnicos, universitarios y en algunos casos posgrados (especializaciones y maestrías), en la mayoría de las convenciones colectivas este beneficio es anual y sólo cubre a los hijos, a excepción de Bancolombia que extiende dicho auxilio para él o la cónyuge del empleado, en un valor inferior al para los hijos e hijas del trabajador. Si bien, el auxilio para educación superior es de los más significativos, estos son cuatro veces menores que los auxilios para educación especial, para el año 2015 el promedio de este beneficio fue de \$900.382. Entre las entidades financieras, se destaca el Banco de la República por tener el monto más alto, correspondiente a \$2.398.343, seguido de Corpbanca con \$1.243.608 y Bancolombia, el cual estimula dos valores diferentes tanto para el tipo de estudio como su beneficiario (hijos/as y cónyuge), el valor establecido para los hijos beneficiarios del auxilio para educación superior es de \$724.645 para educación superior y \$507.252 para educación técnica, por otro lado el valor pactado como

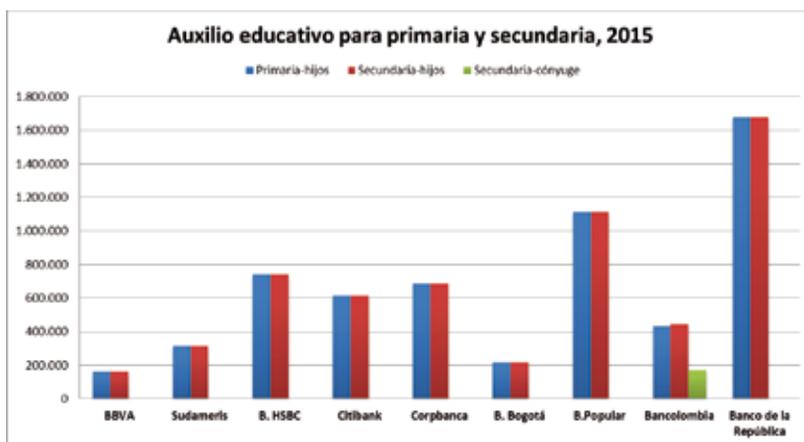
auxilio para el cónyuge es de \$217.393 ya sea para estudios universitarios o técnicos. Si bien el Banco Popular no tiene un valor establecido para dicho beneficio, los hijos de los empleados que se encuentren adelantando estudios universitarios y que sus padres devenguen menos de 4 SMMLV tienen derecho a un auxilio que es establecido por el fondo de educación, la cuantía de dicho auxilio no está establecida en la convención colectiva. En la otra orilla se encuentra el Banco BBVA con la cuantía más baja, \$163.000 anuales, poco relevante si tienen en cuenta los altos costos que generan estas matriculas. La Gráfica No 44. ilustra cada uno de los valores reales de dichos auxilios vigentes en el año 2015.

Gráfica 44. Auxilio para estudios universitarios y técnicos, 2015



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

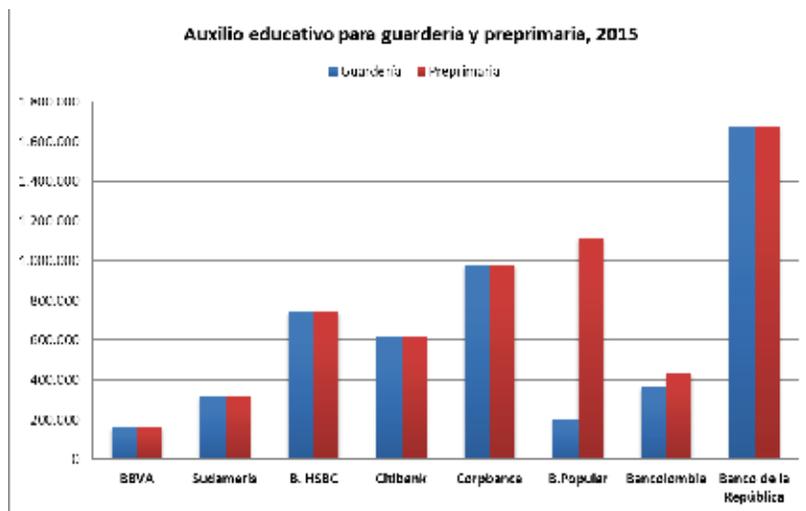
Entre tanto los subsidios establecidos para la educación secundaria, primaria y primera infancia son reconocidos anualmente y hasta un máximo de tres a cuatro hijos, en general el número de hijos no modifica el valor del auxilio, a excepción del Banco Popular, donde el valor del auxilio se modifica en un 85% del valor estimado adicional por cada uno de los hijos. El valor de estos subsidios tanto para secundaria como primaria corresponden a un mismo valor, estos oscilan entre \$163.000 a \$1.678.930 anual, no obstante Bancolombia es la única entidad que establece tarifas diferentes para secundaria y primaria dependiendo el beneficiario hijos/as y cónyuge. Para el año 2015 el promedio de esto auxilio en el sector financiero es de \$664.934, resaltando la cuantía del Banco de la República, como la más representativa, se debe mencionar que el subsidio de este banco a excepción de los demás bancos es mensual y no anual, correspondiente a 10 cuotas de \$167.893. Seguido se encuentra el auxilio del Banco Popular con \$1.114.407 para el primer año de vigencia de su convención. Con montos por el encima del SMMLV se encuentran el Banco HSBC con un 15,4% más y Corpbanca el 6,7%, proporcional a \$743.784 y \$687.207 respectivamente. Entre las tarifas menos representativas se encuentran los bancos: el BBVA con un subsidio de \$163.000 para todas las categorías académicas, en segundo lugar Sudameris con \$316.555 y tercer lugar Bancolombia con tres valores diferentes, \$434.787 para educación primaria, \$446.382 para educación secundaria y \$173.917 destinado para educación secundaria de cónyuges. La grafica 45. describe lo mencionado.

Gráfica 45. Auxilio educativo para primaria y secundaria, 2015

Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

La media de los subsidios establecidos para la primera infancia, es decir, la etapa de transición entre guardería y preescolar, en el sector financiero es de \$633.123 para Guardería y \$756.023 para preescolar. En el caso de entidades como Sudameris, BBVA, CITIBANK, HSBC, Banco de Bogotá y Banco de la República estos auxilios son iguales a los pactados para primaria y secundaria, no obstante otras entidades como Bancolombia y Banco popular acordaron cifras distintas, Bancolombia estipuló \$362.323 para Guardería y \$434.787 para preescolar, mientras el Banco Popular acordó \$203.670 para guardería y \$1.114.407 para preescolar, asimismo el Banco de la República cuenta con el monto más representativo.

Gráfica 46. Auxilio educativo para preprimaria, 2015



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Además de los auxilios educativos mencionados anteriormente, dentro de las convenciones de algunas de las entidades, se pactaron otros beneficios educativos como becas, préstamos y/o auxilios para la compra de útiles y transporte. El GNB Sudameris es la única entidad financiera que acordó dentro su convención colectiva de trabajo, 150 becas escolares de \$70.862 mensuales, durante los 10 meses académicos, aplicable a los hijos de los empleados, que hayan cursado y aprobado, en el año lectivo anterior, estudios de 5° de educación básica hasta 11°. El Banco de la República estableció los auxilios de transporte estudiantil equivalente a \$87.347 mensuales aplicables a los hijos que cursen desde guardería hasta estudios superiores y préstamos para la compra de útiles.⁵⁵ Del mismo modo Bancolombia pactó préstamos

55. Tal beneficio fue acordado en la convención colectiva del año 1982, donde el banco se comprometió a conceder préstamos por medio del fondo de empleados hasta la suma de \$2.000 por cada hijo matriculados con una tasa de interés del 2% anual y pagadero a 1 año. Sin embargo pasado 33 años la cuantía no ha sido modificada.

exclusivamente para el pago de matrícula y/o la compra de útiles escolares, de \$284.524, sin intereses y pagadero a doce meses. En relación a los préstamos para educación GNB Sudameris y Bancolombia son los únicos bancos que tienen tal beneficio, el primer banco solo otorga dicho beneficio a los trabajadores que cursen estudios profesionales, tecnológicos, técnicos, especializaciones o postgrados hasta por el valor de la matrícula, pagadero en seis meses en cuotas iguales, en el caso de Bancolombia la cuantía del préstamo es hasta 17SMMLV, pagadero en 3 años.

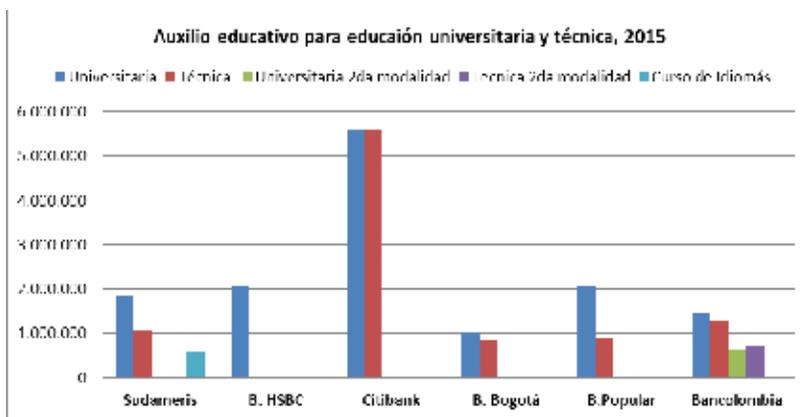
9.3.2 Educación empleados

La política del auxilio educativo acordada en las diferentes convenciones colectivas del sector financiero, no solo busca un aporte económico que reduzca las cargas del trabajador respecto a la necesidad educativa que demanda tanto él mismo, como su familia, sino también el fortalecimiento académico y profesional de todos y todas las empleadas del sector, ya que de una u otra manera contribuye además de la satisfacción personal y el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador, a la profesionalización de la mano de obra en el sector trayendo consigo una mayor productividad, eficacia y competitividad de la cual se beneficia el empleador.

Los auxilios educativos otorgados a los trabajadores/as del sector están destinados a la realización de estudios en pregrado, postgrado, (especializaciones, maestría o doctorados), carreras intermedias y en algunos casos a la educación secundaria o educación formal como los son los cursos de idiomas, como se puede ver en la siguiente gráfica, algunas de las entidades bancarias establecen cuantías diferentes para carreras intermedias y universitarias (pregrado, especializaciones, maestría) entre ellas, están el Banco de Bogotá, Popular, Sudameris que además extiende este beneficio para educación formal como los cursos de idiomas y Bancolombia que no solo establece una categorización por nivel académico sino también por el tipo de contrato laboral en

este caso a término indefinido y fijo (en la gráfica se representa como segunda modalidad los auxilios destinados a los trabajadores con contrato fijo).

Gráfica 47. Auxilio educativo para educación universitaria y técnica, 2015



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Es importante resaltar que en el sector, algunas entidades bancarias otorgan el auxilio educativo solo cuando los estudios seleccionados por su personal son afines a la actividad financiera y/o bancaria⁵⁶, como es el caso del Banco HSBC, Corpbanca y de CITIBANK, no obstante, CITIBANK, es la entidad con la cuantía más alta, aunque el valor real para cada beneficiario del auxilio educativo sea calculado según su promedio ponderado, es decir, para trabajadores con un promedio entre 3.0 a 3.24 se le reconoce el 60% de la matrícula, el 70% con un promedio de 3.25 a 2.49; el 80% entre 3.5 y 3.8 y el 100% de la matrícula para trabajadores con notas superiores a 3.8, estos sin exceder el valor máxi-

56. Entre las carreras afines a la actividad bancaria y financiera de encuentra derecho, economía, contaduría pública, administración de empresas, pública, industrial o civil, procesamiento de datos, comercio exterior, psicología, arquitectura, mercadotecnia, comunicación social, publicidad, ingeniería electrónica y administración de sistemas, entre otras.

mo de la cuantía del auxilio en este caso \$5.600.000. Del mismo modo, ocurre con Corpbanca, esta entidad reconoce el 75% de la matrícula a todos sus beneficiarios y el 90% de la matrícula cuando el promedio del beneficiario es de 3.8, adicional al auxilio educativo, Corpbanca destina 180 becas, 90 por semestre equivalentes a \$1.068.950, siendo la única entidad con este beneficio para sus trabajador.

En conclusión los acuerdos educativos logrados a través de las convenciones colectivas de trabajo son relevantes, pues que, de una u otra manera estos promueven un mayor grado de escolaridad tanto de empleados como su grupo familiar, ya sea por medio de auxilios, becas y créditos. Asimismo, estos auxilios han abarcado todos los grados de escolaridad desde la primera infancia hasta la educación superior lo que da cuenta del avance en materia de derechos. No obstante, aunque algunos de estos auxilios convencionales son significativos como los auxilios relacionados a la educación especial y estudios universitarios, que en algunos casos cubre parte de la matrícula y/o sostenimiento, contrario otros son pocos representativos y sería conveniente que se complementaran con otros beneficios tales como becas, fondos rotativos exclusivos solo para educación, del cual el trabajador/a pueda acceder a créditos de mediano y corto plazo para la compra de útiles, uniformes y matrículas, etc. ya que en el sector solo el 14% cuentan con otros beneficios diferentes a los auxilios como lo son las becas y fondos rotativos.

9.4 Salud

Como en la mayoría de las convenciones colectivas de trabajo, los acuerdos relacionados al tema de salud pactados entre empleadores y empleados, van dirigidos principalmente en tres vías:

- a. Salud ocupacional que hace referencia a políticas y programas que promuevan y desarrollen condiciones mínimas de salubridad, higiene y seguridad en los diferentes ambientes laborales.
- b. Auxilios, estos entendidos como aportes económicos para el em-

pleado y su grupo familiar.

c. Seguros de vidas y pólizas.

No ajeno a ello en el sector financiero se presenta el mismo modelo, a continuación se hará referencia a las especificaciones de cada entidad bancaria, respecto a los tres criterios mencionados anteriormente.

1. Salud ocupacional: con el propósito de llevar a cabo una política que garantice unas condiciones mínimas de salud y protección en el lugar de trabajo, en las diferentes convenciones colectivas del sector financiero se pueden observar algunos artículos, que aunque pocos hacen referencia al tema, entre ellos se encuentran, los auxilios económicos para el desarrollo del Comité de Salud Ocupacional y las políticas de salud ocupacional, relacionadas principalmente al funcionamiento y desarrollo de comités, asimismo a promover un ambiente sano, limpio y seguro para las y los trabajadores; además de prevenir las enfermedades y accidentes ocupacionales. La siguiente tabla hace referencia a los temas consignados en algunas de las convenciones colectivas de trabajo del sector financiero respecto al tema de salud ocupacional.

Tabla 67. Salud Ocupacional

Temas	Especificación	Entidad bancaria
Políticas de salud ocupacional	Consulta médica	Bancolombia
	Consulta odontológica	Bancolombia, BBVA, Corpbanca
	Consulta para neonatos	BBVA
	Consulta diagnóstica con especialistas	Banco Popular
Implementos	Vestido y calzado e implementos	BBVA, HSBC, Sudameris, Corpbanca
Traslado de jornada por enfermedad	Traslado de jornada nocturna a diurna conservando un % del valor del sueldo mensual	BBVA
Exámenes preventivos anuales	Curva glicemia, perfil lipídico, citología, examen osteomuscular y oftalmológico	Corpbanca
Auxilio para drogas	57% sobre el costo de las medicinas	Corpbanca
Auxilio Copaso	\$14.855.880 capacitación en salud ocupacional	Banco popular
Auxilio tratamiento médico	\$ 125.993	Banco Popular

Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

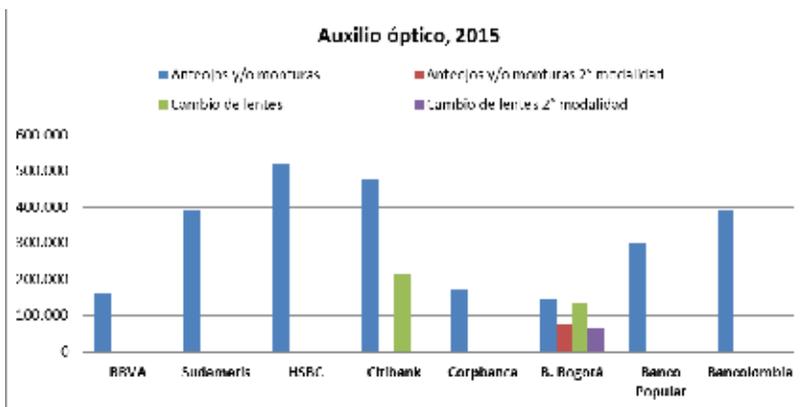
Entre los acuerdos firmados en las convenciones colectivas, respecto a las políticas de salud ocupacional, se encuentran

- a. Extensión de servicios médicos donde no existe un sistema de seguridad social en salud: Es decir, que en las ciudades donde no exista la prestación de servicios de ISS o de otra entidad de seguridad en salud de manera directa, el banco reconocerá a sus trabajadores/as los gastos que incurran por atención médica y odontológica, en el caso de los trabajadores/as del Bancolombia el banco no solo reconoce los gastos ya sea por atención médica y odontológica, sino también los gastos de transporte, alimentación y alojamiento en caso que sea necesario. El Banco BBVA extiende el servicio médico a los hijos de los trabajadores menores de un año hasta 12 consultas, en caso que la EPS o la entidad promotora de salud no preste atención a neonatos. Y el Banco Popular solo extiende el servicio de diagnóstico con especialista a los trabajadores que presten sus servicios en el Almacén de General y la imprenta de la casa matriz en la ciudad de Bogotá, es cual abarca servicios médicos de consulta y diagnósticos con especialistas incluidos exámenes radiológicos y de laboratorio una vez cada semestre.
- b. Implementos: en el caso del Banco BBVA hace referencia al vestuario, calzado e utensilios para la ejecución de la actividad laboral de empleados que presten sus servicios como celadores, mensajeros internos y empleados de aseo.
- c. Traslado de jornada por enfermedad: el Banco BBVA es la única entidad financiera que plasma en su convención colectiva un artículo relacionado al traslado de jornada nocturno a diurna por enfermedad laboral, donde el trabajador con cinco o más años de servicio conservara un 35% del valor de su sueldo nocturno y el trabajador con menos de 5 años de servicio conservará el 30%.
- d. Exámenes de prevención: Corpbanca, es la única entidad financiera que estimula en su convención colectiva el tipo de exámenes médicos preventivos anuales que cada uno de sus trabajadores sindicalizados tiene derecho a realizarse durante el año, entre los exámenes

- se encuentran curva de glicemia, perfil lipídico, citología, examen osteomuscular y oftalmológico.
- e. Protección a la maternidad: en la mayoría de las convenciones colectivas está concertado un artículo que hace referencia a la protección de la mujer embarazada, ya sea por reubicación transitoria del lugar, o puesto de trabajo.
 - f. Auxilios: En cuanto los auxilios, Bancolombia designó p \$30.000.000 para desarrollar su política de salud ocupación, en la convención colectiva del año 2012-2014, asimismo el Banco Popular estableció \$14.855.880 destinados a la capacitación de sus trabajadores afiliados a las organizaciones en materia de salud ocupacional, además de los auxilios por tratamiento estimula auxilios por tratamiento médicos.

2. Auxilios: Entre los auxilios más frecuentes en este sector se encuentran, los auxilios ópticos, como se mencionó anteriormente estos son aportes económicos destinados para la adquisición ya sea de monturas, cambios y/o reparación de anteojos, lentes de contacto y cirugía refractiva. El en sector el promedio del auxilio es de \$320.698 para monturas o anteojos, en relación al auxilio por cambio o ruptura de lentes o anteojos el promedio es de \$175.543, este beneficio solo es aplicable a los trabajadores del Banco CITIBAK y Corpbanca. Según la información de la gráfica, entidades como Sudameris, HSBC, CITI-BANK y Bancolombia registran un auxilio bastante significativo, cuyo valor está por encima de $\frac{1}{2}$ SMMLV, lo que indica que en la mayoría de los casos, estas cifras pueden llegar a cubrir la totalidad o un gran porcentaje del costo de anteojos y/o monturas. Se debe mencionar que entidades como el Corpbanca reconocen el 100% del valor de los anteojos, y \$175.076 para monturas (valor graficado). El Banco de Bogotá establece dos valores diferentes tanto para anteojos o cambio de lentes, según el régimen de trabajadores, para los trabajadores del régimen antiguo es valor es de \$146.185 para lentes o monturas y \$73.093 en caso de ruptura o cambio de fórmula, entre tanto los trabajadores del régimen nuevo es de \$135.685 y \$67.842 para lentes y cambio de montura respectivamente.

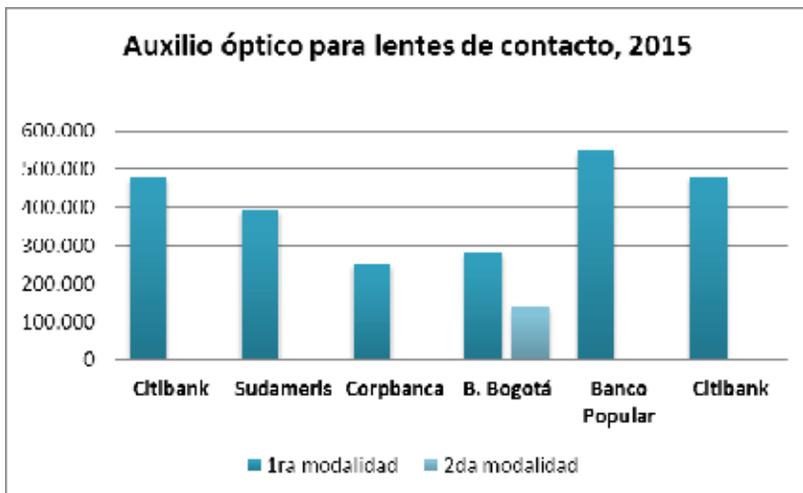
Gráfica 48. Auxilio óptico para anteojos y/o monturas, 2015



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Entre tanto, la media del auxilio para lentes de contacto, en el sector corresponde a \$367.947, en este caso, los auxilios más altos corresponden al Banco Popular y Banco CITIBANK, el primero con una cuantía de \$549.240 y el segundo con un valor de \$480.000, en la siguiente gráfica se puede apreciar el valor de este auxilio para cada una de las instituciones bancarias para el año 2015. Entidades como Bancolombia, el Banco de la República y el BBVA aún no han pactado dicho beneficio o al menos no está contemplado por separado como en las demás instituciones. Como se ha podido observar a lo largo del documento el Banco de Bogotá nuevamente clasifica este subsidio en dos tarifas según la categoría de sus trabajadores, la primera es de \$281.870 correspondiente a los trabajadores con un mayor tiempo de antigüedad en la empresa y \$140.000 para los trabajadores con una vinculación más reciente.

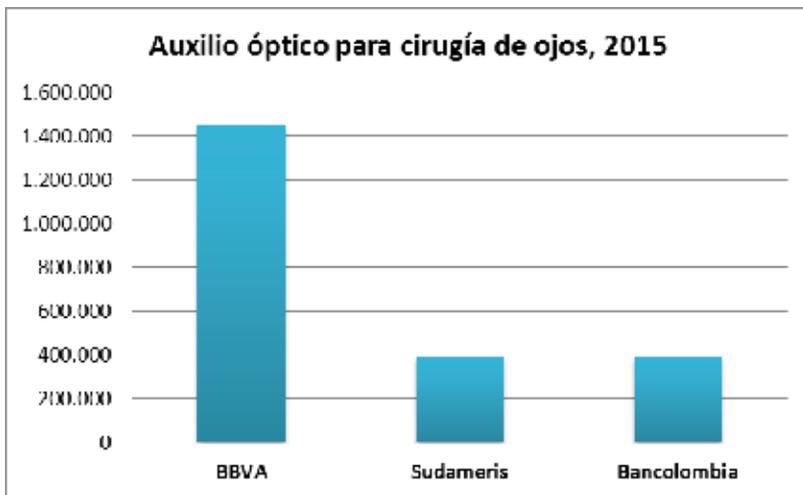
Gráfica 49. Auxilio para lentes de contacto, 2015



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Otro de los auxilios relacionados al tema, es el auxilio para cirugía refractiva o de ojos, en general son pocas las entidades que cuentan con tal beneficio, como se ve en la gráfica, solo tres de las instituciones mencionadas a lo largo del documento acordaron dentro de sus convenciones dicho beneficio, el Banco BBVA, reconoce por una sola vez durante la vigencia de la convención colectiva la suma de \$1.400.000, para la cirugía de enfermedades como miopía con o sin astigmatismo, hipermetropía con o sin astigmatismo, astigmatismo y una sola dioptría, las demás patologías no son reconocidas. Bancolombia reconoce \$393.690, esta cifra se incrementaran para los años 2016 y 2017 en el IPC más dos puntos porcentuales y el IPC+2,5% respectivamente y con una suma muy similar a la anterior, esta Sudameris con \$392.818.

Gráfica 50. Auxilio óptico para cirugía de ojos, 2015



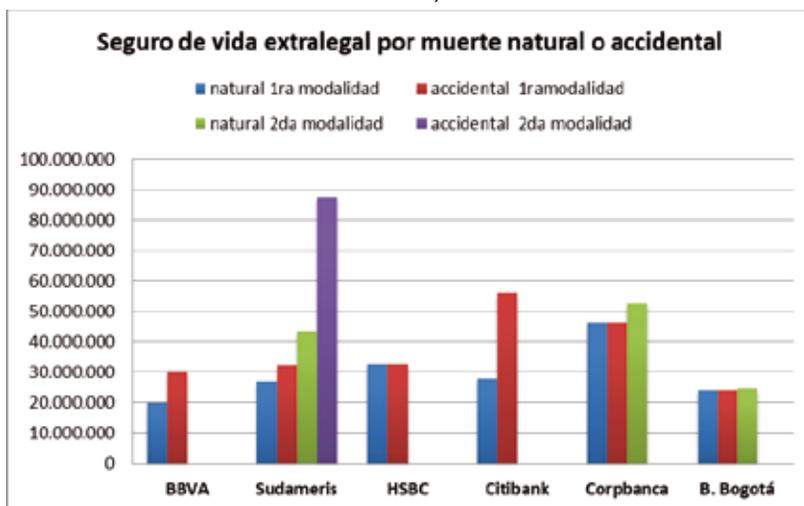
Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

- Seguros de vida extralegal y pólizas de vida:** en este sector como en otros sectores los y las trabajadoras, cuentan con un seguro de vida extralegal, que cubre los riesgos ya sea por muerte natural o por accidente laboral, en algunas de las convenciones colectivas del sector, el monto de estos seguros, varía año tras año según los incrementos salariales para cada año, en promedio el valor del seguro extralegal por muerte natural es de \$29.743.904, y el valor por muerte accidental corresponde a \$36.996.28, se destaca que el monto del seguro de vida por muerte accidental es superior al primero en todas las instituciones. Los bancos Sudameris, Corpbanca y Banco de Bogotá establecen tarifas diferentes. En el caso de Sudameris existen dos valores diferentes según la modalidad o el régimen convencional del trabajador, la primera modalidad corresponden a los empleados amparados por la convención colectiva de SINTRAGNB, donde el valor por muerte natural es de \$27.063.253 y \$32.736.066 en caso de accidental, la segunda modalidad y con valores superiores a los anteriores están los trabajadores amparados por la convención

colectiva del Banco Tequendama, los cuales cuentan con una tarifa de \$43.736.066 por muerte natural y \$87.472.132 por muerte accidental.

En caso de muerte natural, accidente de trabajo, accidente personal de cualquier índole, homicidio, enfermedad profesional, incapacidad total o permanente y por siniestro personal en el manejo de valores, Corpbanca establece un valor de \$52.723.000 para Asesores especiales y \$46.446.840 para el resto del personal. Respecto al Banco de Bogotá, este establece tres valores diferentes según origen de la muerte, \$24.120.531 muerte natural, \$24.339.808 por muerte accidental y \$24.778.363 en caso de la muerte del trabajador sea consecuencia por atraco o robo por tercer contra la empresa.

Gráfica 51. Seguro de vida extralegal por muerte natural o accidental, 2015

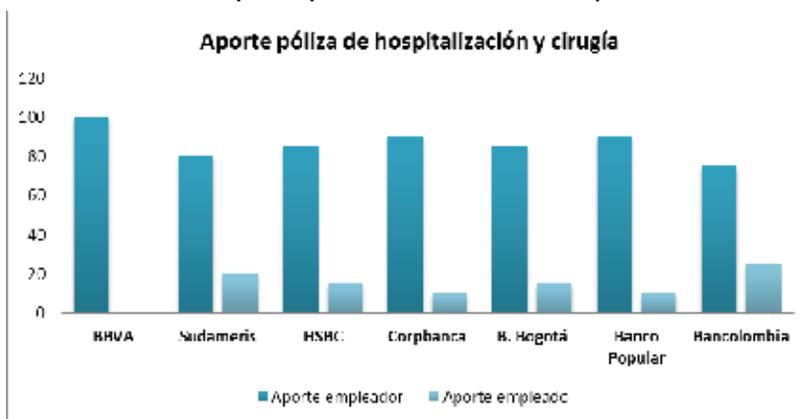


Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Por otro lado, se encuentran las pólizas, en el sector se pueden identificar diferentes tipos de pólizas como la complementaria de salud, de riesgos profesionales y riesgos de vivienda. Respecto a la póliza de sa-

lud, en los diferentes acuerdos convencionales, se establece un auxilio por parte del empleador que contribuirá con un porcentaje que varía entre el 75 ó 85% según la entidad financiera, este para el pago del valor de prima mensual, estas pólizas de salud cubre principalmente servicios médicos, quirúrgicos y hospitalarios para el amparo del trabajador como su grupo familiar. En la siguiente gráfica se establece los aportes en porcentajes decretados en cada convención colectiva, tanto para el empleador como para el empleado, en el caso de CITIBANK, el banco ofrece a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva la póliza de salud establecida en el plan de beneficios de la empresa, asimismo es importante mencionar el porcentaje del aporte del Sudameris varía según el beneficiario, el banco reconoce el 100% del valor de la prima de la póliza para el trabajador y para su grupo familiar el aporte para la prima es el graficado.

Gráfica 52. Aportes para la Póliza de salud complementaria



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

La póliza de riesgos profesionales, en el sector, aplica para aquellos trabajadores que manejan o transportan valores, y se reconoce en caso de muerte, desmembración o incapacidad permanente derivado del atraco o asalto, de las organizaciones sindicales que establecen este

beneficio se encuentran el Banco de Bogotá, que determina un valor diferente para cada año de vigencia de la convención colectiva, pasando de \$25.914.620 millones en el año 2012 a \$ 28.506.082 en el 2014. En cuanto al Banco BBVA, este establece una tarifa única para el tiempo de vigencia de la convención colectiva, el valor de dicha póliza alcanza los \$11.830.000 millones de pesos. En la siguiente tabla se observa lo descrito anteriormente.

Tabla 68. Póliza de riesgos profesionales

Año de vigencia de la CCT	Banco de Bogotá	BBVA
1 año	25.914.620	11.830.00
2 año	27.874.284	
3 año	28.506.082	

Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

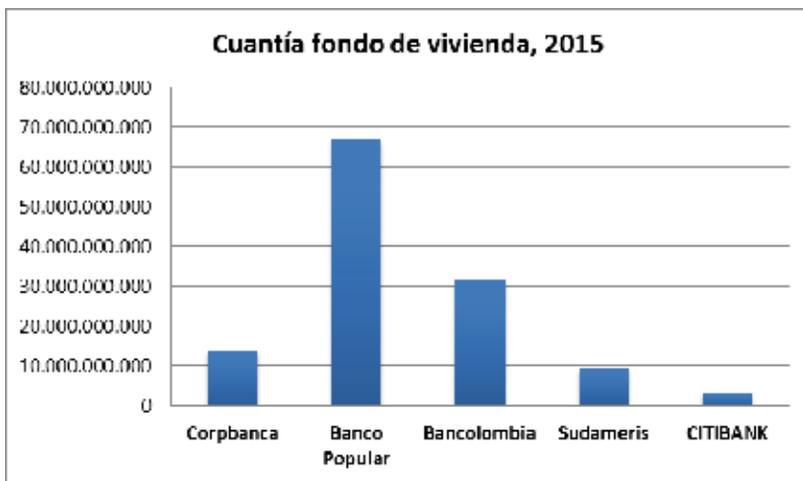
Además de las pólizas mencionadas anteriormente, está la póliza para riesgos de vivienda, concertada únicamente en la convención colectiva del Banco Corpbanca, el cual asume el 75% del valor de esta póliza y el empleado el 25%, en caso incendios, terremotos u otros desastres naturales que pongan en riesgos estos inmuebles.

9.5 Fondos Rotativos

9.5.1 Fondo de Vivienda

En el sector financiero, los fondos rotativos de vivienda convencionales oscilan entre los 66 mil millones de pesos hasta los 3 mil millones de pesos, con incrementos de 500 millones hasta los 3 mil millones de pesos, en la siguiente gráfica se puede observar el monto de los fondos rotativos de vivienda para el año 2015.

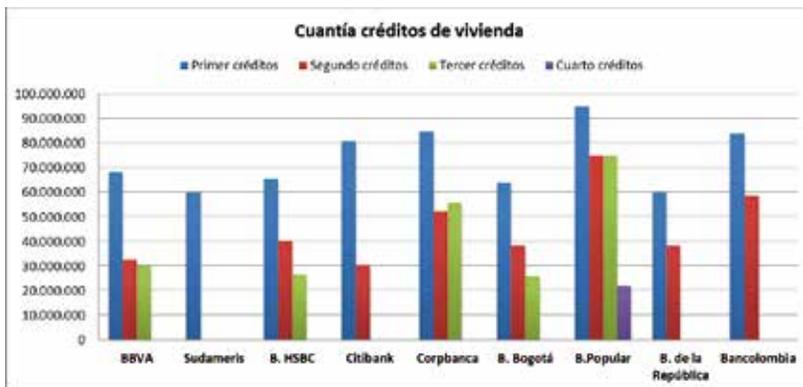
Gráfica 53. Monto del fondo de vivienda, 2015



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

A través de los fondos rotativos de vivienda convencionales, en el sector financiero las diferentes entidades bancarias otorgan diversos tipos de créditos, conocidos comúnmente en el sector como, primeros, segundos y terceros créditos, estos destinados tanto para la adquisición, construcción o reparación de vivienda. La cuantía de estos créditos varía dependiendo del tipo de crédito, por ejemplo la cuantía de los primeros préstamos es superior a los segundos y terceros créditos. Como se aprecia en la gráfica, para el año 2015 el promedio de los primeros créditos en el sector fue de \$73.648.366 millones, resaltando el Banco Popular, Corpbanca y CITIBANK obtuvieron las cuantías más altas, los dos primeros bancos con cifras similares que van desde los 95 millones y 84 millones de pesos respectivamente, no obstante, las demás entidades bancarias como Bancolombia, Banco de Bogotá, BBVA y Sudameris cuentan con créditos desde los 60 millones de pesos hasta 68 millones de pesos.

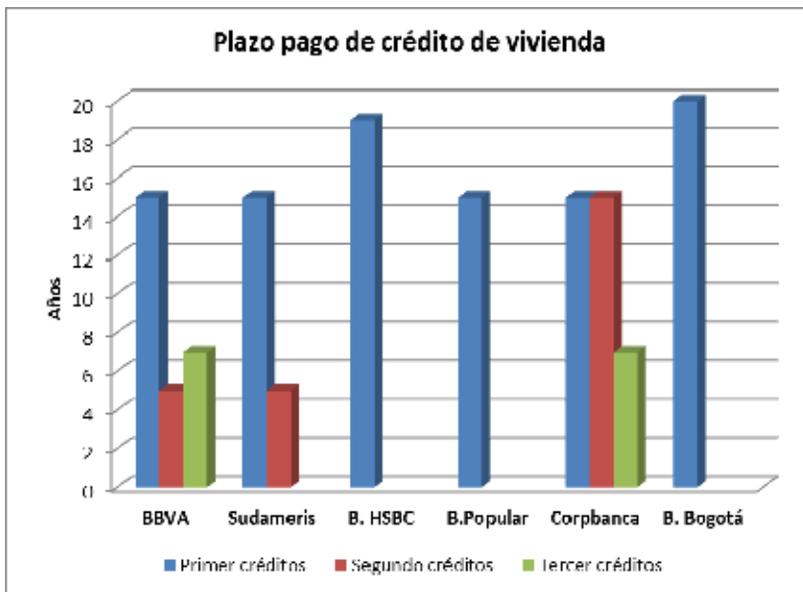
Gráfica 54. Cuantía de créditos de vivienda



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

En relación a los segundos créditos el promedio es de estos es de \$45.786.000 destacando nuevamente al Banco Popular por tener la cuantía más alta, correspondiente a 75 millones de pesos, seguida de Corpbanca y Bancolombia. En cuanto al tercer crédito, el promedio de este en el sector equivale a 42 millones de pesos, resaltan entre los montos más significativos el del Banco Popular con 75 millones y Corpbanca con 56 millones de pesos.

Gráfica 55. Plazo pago de créditos de vivienda



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

9.6 Derechos sindicales

En las convenciones colectivas de trabajo del sector financiero, las organizaciones sindicales han establecido cláusulas encaminadas al respeto de la libertad de asociación, los derechos y garantías sindicales con el fin de que no sean incumplidas por parte de los empleadores. Estas cláusulas comprometen tanto a los sindicatos como empleadores a cumplir la legislación colombiana, los tratados y los acuerdos internacionales ratificados por el gobierno nacional y el Congreso de la República que garantizan y protegen la libertad sindical, el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva. A partir de estas cláusulas los empleadores se comprometen a no llevar a cabo prácticas antisindicales tales como la persecución y represalias a dirigentes sindicales y afiliados, a no obstaculizar la labor de los dirigentes sin-

dicales, no estigmatizar a los miembros de las juntas directivas, a no despedir, ni desmejorar las condiciones de trabajo, ni la implementación de pactos colectivos mientras exista una organización sindical en la entidad financiera.

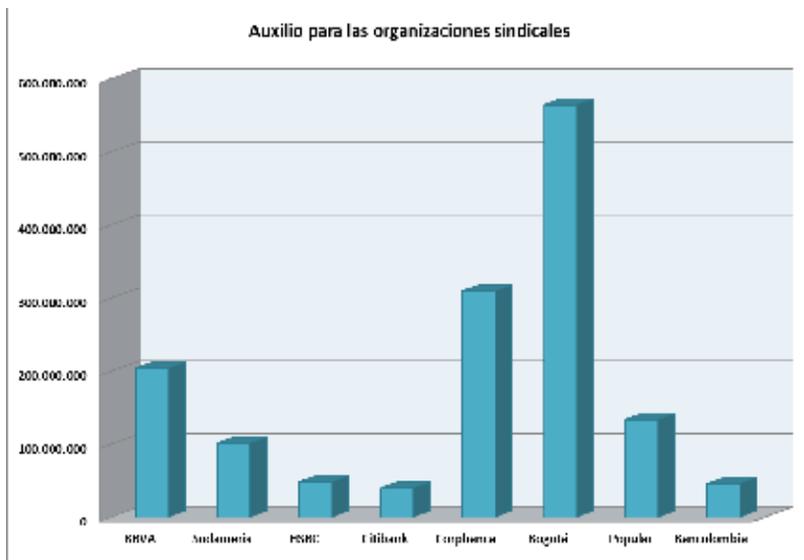
Para el respeto a la libertad, derechos y garantías sindicales, las organizaciones sindicales han estimulado en sus convenciones colectivas de trabajo, aspectos y/o temas que hacen posible que los dirigentes sindicales ejerzan a cabalidad su accionar sindical, para ello han establecidos artículos en los cuales se estipulan el número de permisos remunerados para las diferentes actividades sindicales desde asambleas, congresos, cursos sindicales, entre otros, además los montos de los auxilios económicos para la organización sindical.

9.6.1 Auxilios sindicales

En este sector se pueden encontrar diferentes tipos de auxilios económicos, destinados a apoyar la actividad y el fortalecimiento sindical, entre ellos, se encuentran: el auxilio sindical destinado al sostenimiento de la organización sindical, estos auxilios sindicales oscilan entre los 40 millones de pesos hasta los 564 millones de pesos, en algunos de los casos estos son desembolsados en varias cuotas, estas dependiendo de los años de vigencia de las convenciones colectivas ya sean en cifras iguales o diferentes, asimismo se distribuyen en cifras iguales o diferentes entre las diferentes organizaciones sindicales existentes en una misma entidad bancaria. En la siguiente gráfica se puede observar el valor de cada uno de los auxilios logrados por las organizaciones sindicales para su accionar, resaltando que de las siete entidades bancarias comparadas el Banco de Bogotá tiene la cuantía más alta, equivalente a \$564.205.824 millones de pesos, pagados en tres cuotas iguales de \$188.068.608 millones de pesos en cada año de vigencia de la convención colectiva; en segundo lugar se encuentra Corpbanca con un auxilio de \$309.631.300 millones de pesos, este distribuido en porcentajes diferentes para cada una de las organizaciones sindicales existentes en

este banco, es decir, que de la cifra total el 45% es para la Unión de Trabajadores Bancarios, UNEB; el 31% para la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, ACEB y el 24% para la Asociación Democrática de Empleados del Sector Bancario y Financiero, ADEBAN.

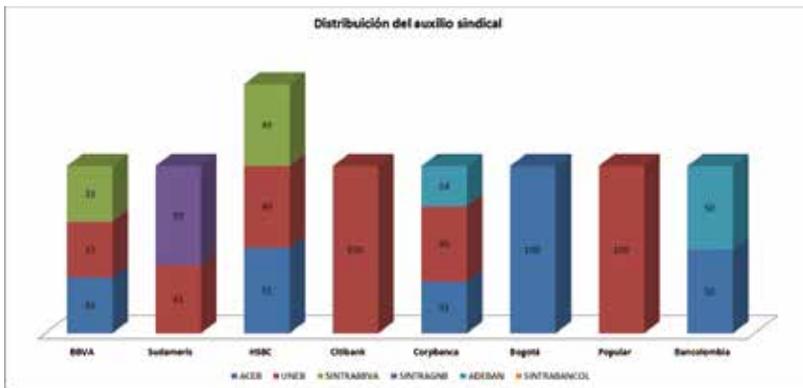
Gráfica 56. Auxilio sindical



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

En la siguiente gráfica se podrá observar la distribución de auxilio sindical para cada una de las organizaciones sindicales existentes en las instituciones. Como se deduce la organización sindical ACEB tiene una participación del 60% dentro del sector financiero, asimismo UNEB tiene un 70%, ambas entidades acaban en gran parte de estos auxilios.

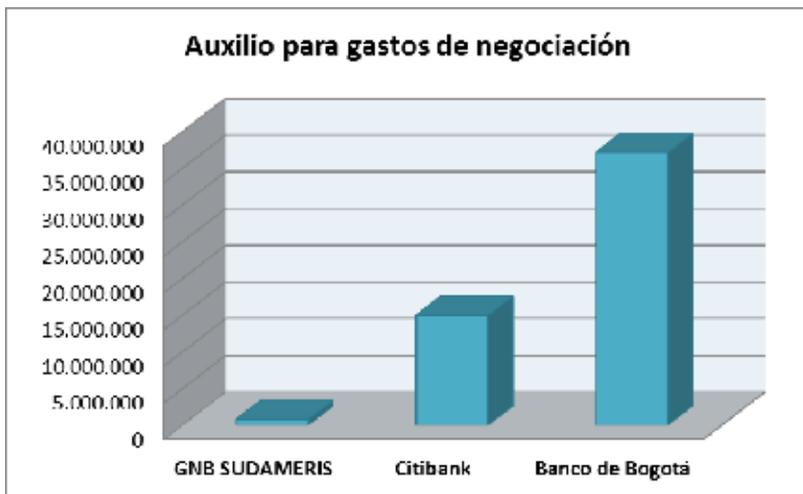
Gráfica 57. Distribución del auxilio sindical



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

Adicional a este auxilio sindical para el sostenimiento de sedes, compra de equipos, papelería, etc; algunas organizaciones bancaria acordaron otro tipo de auxilio sindical destinado exclusivamente para gastos de la negociación y/o redacción de pliegos de peticiones, el tope máximo de este auxilio para el Banco popular es de 37 millones de, asimismo el tope del auxilio para CITIBANK es de 15 millones de pesos y una menor cuantía está Sudameris con \$800.000, Ver gráfica:

Gráfica 58. Auxilio sindical para gastos de negociación de pliego de peticiones



Fuente: elaborados a partir de las Convenciones colectivas de trabajo

No obstante, a los dos tipos de auxilios sindicales mencionados anteriormente y que se encuentran en casi todas las convenciones colectivas comparadas, existen otros no tan frecuentes, que en algunos de los casos se encuentran en una o máximo dos convenciones colectivas, estos auxilios son: a) Auxilio mensual especial, como lo indica su nombre es un auxilio mensual de 8 millones de pesos, establecido en el CITIBANK; b) Auxilio por firma de la convención colectiva, pagadero dentro de los días siguientes a la firma de la convención y por una sola vez, el monto de este auxilio es de 6.727.500 en el caso del Banco de Bogotá; c) auxilio para póliza de seguro que cubra a los directivos sindicales, el valor de esta póliza en el caso del Banco de Bogotá es de 27.820.000 millones de pesos, el caso del Banco CITIBANK, el auxilio es de 4.868.115 aplicable al trabajador que estando en uso de su permiso sindical y el desarrollo de las actividades sindicales, sufriese algún tipo de accidente o lesión no cubierto por la administradora de riesgo profesional y que impliquen hospitalización.

Aparte de lo mencionado anteriormente, que si bien respalda y garantiza el accionar de cada dirigente sindical y cada organización sindical, es importante resaltar otros artículos y/o acuerdos establecidos en las convenciones colectivas del sector que legitiman el derecho y la protección a la organización sindical y negociación colectiva tales como:

- La protección del trabajador durante el conflicto colectivo como posterior a la firma de la negociación colectiva, en estas cláusulas o acuerdos establecidos se compromete al empleador a no despedir sin justa causa comprobada a ningún trabajador.
- Prohibición de pactos colectivos en las entidades bancarias mientras exista una organización sindical.
- Continuidad y/o vigencia de derechos convencionales anteriores.
- Ampliación de fueros sindicales,
- Extensión de los fueros circunstanciales.
- Reconocimiento de fueros para representantes no reconocidos por el Código Sustantivo del Trabajo.

CONSIDERACIONES FINALES

Es importante resaltar como los acuerdos convencionales entre empleadores y trabajadores adquiridos a través de las convenciones colectivas de trabajo y que gradualmente ha ido aumentando, negociación tras negociación han procurado ingresos adicionales, no salariales, que han contribuido a sus beneficiarios a ampliar su satisfacción de necesidades que contribuyen a su crecimiento como ser humano generando oportunidades en materia de educación, vivienda, salud, recreación y seguridad en el puesto de trabajo.

Poca incidencia de las organizaciones sindicales en el desarrollo de políticas que ayuden a la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de programas o actividades que preserven y mejoren la salud tanto individual como colectiva de las y los trabajadores.

En términos generales las convenciones colectivas del sector bancario han tocado un techo en materia de primas y bonificaciones extralegales, así como en la ampliación de derechos. Tal situación lleva que en cada negociación los procesos en su mayoría se circunscriban a actualizar montos o a revisar aspectos que tengan problemas de aplicación por interpretación, y no a la creación de nuevos beneficios,

la implementación de nuevas agendas y mucho menos a llevar a cabo movimientos importantes en materia de beneficios económicos y de bienestar.

Se vislumbra que hay un temor tanto de empleadores como de sindicatos que ha llevado a que la mayoría de convenciones sean parecidas, que solo varíen por pequeños conceptos o por diferencias reglamentarias. Sin embargo, esta situación lo que muestra es cierto grado de ortodoxia a la hora de negociar de las partes, e incluso cierto fenómeno de estancamiento en los procesos de negociación colectiva.

Es de resaltar que a pesar que las organizaciones sindicales no son mayoritarias en todos los bancos que son objeto del presente análisis, lo cual podría llevar a un desequilibrio de beneficios, las condiciones convencionales son similares, o por lo menos las brechas entre sí no son abismales.

Es evidente que las organizaciones sindicales deben renovar sus contenidos en temas que están afectando profundamente las relaciones laborales en el sector bancario, en aspectos como: teletrabajo, planes de gestión comercial, fortalecimiento de los sistemas y procesos de selección horizontal y vertical, fortalecimiento de los programas de salud ocupacional y seguridad industrial, el ataque a la intermediación laboral y la protección laboral de contratistas, entre otros.

