Banco de la República | Colombia
Somos el banco central de Colombia

Estructura salarial

Miércoles, febrero 18 de 2026 - 12:00pm

El Banco de la República se encuentra instituido como una persona jurídica de derecho público, de rango constitucional, con autonomía administrativa, patrimonial y técnica, sujeta a un régimen legal propio, establecido en los artículos 371 a 373 de la Constitución Política, la Ley 31 de 1992 y sus estatutos, expedidos mediante el Decreto 2520 de 1993.

Dentro de dicho régimen legal se establecen para el Banco dos categorías de trabajadores:

- Los miembros de la Junta Directiva (con excepción del ministro de Hacienda y Crédito Público), que tienen la calidad de funcionarios públicos de la banca central y su forma de vinculación es de índole administrativa. El régimen salarial y prestacional de los funcionarios públicos de la banca central será establecido por el Presidente de la República.
- Los demás trabajadores de la entidad, cuyo régimen laboral es el establecido por la Ley 31 de 1992, por sus Estatutos —Decreto 2520 de 1993—, por el Reglamento Interno de Trabajo, por la Convención Colectiva, por los contratos de trabajo y, en general, por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo que no contradigan las disposiciones especiales de la Ley 31 de 1992 y los Estatutos.

De otra parte, la función de control sobre el Banco de la República atribuida por la Constitución Política al presidente de la República, es ejercida por el Auditor. Su remuneración es establecida por la Junta Directiva, la cual no podrá ser superior a la percibida por los miembros de dedicación exclusiva de dicha Junta.

La estrategia de la compensación en el Banco de la República tiene como fin atraer, vincular y retener talento calificado, en un marco de equidad y competitividad, con el fin de alentar el desempeño de sus colaboradores, controlar el presupuesto y mejorar la eficiencia.

La estrategia de compensación total en el Banco incluye la remuneración, beneficios, oportunidades de formación y desarrollo y la promoción de actividades recreativas, culturales y de esparcimiento que buscan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Para evaluar y hacer seguimiento al cumplimiento de la estrategia mencionada, el Banco contrata de manera periódica estudios de competitividad salarial con empresas externas, que evalúan la compensación en efectivo, la compensación total y beneficios de los colaboradores del Emisor.

Es importante tener en cuenta que los acuerdos convencionales tienen incidencia en la estrategia salarial del Banco, considerando que los incrementos anuales de los colaboradores beneficiados por la Convención Colectiva de Trabajo están definidos en su artículo 3, de la siguiente manera: “El Banco de la República efectuará anualmente a todos sus trabajadores, en el mes de enero y con base en el sueldo devengado a 31 de diciembre anterior, un aumento de sueldo en el cual se aplicará la meta de inflación para el año respectivo, adoptada por la Junta Directiva del Banco de la República, adicionada en dos (2) puntos porcentuales”.

De igual forma en el artículo 5 se define el sueldo mínimo mensual en el Banco, equivalente a la suma que resulte de un 30 % adicional al salario mínimo mensual legal vigente.

Para el caso de los colaboradores excluidos de la Convención Colectiva de Trabajo, el Régimen Salarial, prestacional y de auxilios extralegales establece que el aumento anual corresponderá a lo definido por el Consejo de Administración.

Así mismo, la estrategia de compensación del Banco está basada en la metodología Hay, la cual establece el nivel de cada cargo, teniendo en cuenta los siguientes factores: a) conocimientos requeridos para desarrollar las funciones asignadas al cargo, adquiridos por formación y/o por años de experiencia, b) complejidad de las situaciones que debe resolver el cargo y c) responsabilidad del cargo frente a la toma de decisiones. En este sentido, la política salarial del Banco se establece de acuerdo con el perfil y las responsabilidades del cargo independientemente del género, raza, religión o filiación política de los colaboradores.

De esta manera, se construye la estructura de cargos para la institución con el fin de establecer la práctica de pago y la banda salarial, lo cual permite fijar la asignación salarial de los colaboradores.

A continuación, se presenta la estructura salarial vigente para el Banco de la República por familias de cargos. Se muestran los ingresos mensuales expresados en salarios mínimos legales, que incluyen los siguientes conceptos: sueldo básico y la doceava parte de las primas legales y extralegales, cesantías e intereses de cesantías y la suma única que constituye el salario integral calculado conforme a los parámetros establecidos en la ley, en aquellos casos en los que se ha convenido esa modalidad de remuneración.

CATEGORÍA DE CARGOSINGRESOS MENSUALES EN SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL 20261 DESDE

HASTA

AUXILIAR2,22,2ANALISTA-TÉCNICO2,62,6PROFESIONAL - COORDINADOR3,66,3JEFE – SUBDIRECTOR – DIRECTOR UNIDAD - GERENTE SUCURSAL Y ASESOR7,113,0GERENTE REGIONAL - DIRECTOR GENERAL - DIRECTOR DEPARTAMENTO - ALTA GERENCIA15,236,2

1 De acuerdo con la estructura salarial del Banco, los ingresos mensuales corresponden al mínimo establecido por grupo de cargo según metodología Hay.

Fuente: https://d1b4gd4m8561gs.cloudfront.net/es/transparencia/directorio/estructura-salarial