



1. ¿Qué es el Salario Integral?

Es una forma de pago donde el empleador y el trabajador acuerdan (por escrito) que en un solo monto mensual se incluirán, además del sueldo, las prestaciones sociales y otros recargos.

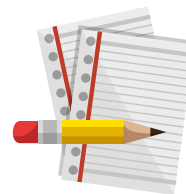
Para que sea válido, el trabajador debe ganar al menos **13 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV)**, los cuales se dividen así:

- ✓ **Componente Salarial:** el pago ordinario por la labor realizada (mínimo 10 SMMLV).
- ✓ **Componente prestacional:** es un monto adicional al componente salarial (mínimo del 30%) que compensa de forma anticipada cesantías, intereses a las cesantías, primas legales y extralegales, y recargos (nocturnos, extras, dominicales, festivos, subsidio en especie).



¡Importante! Las vacaciones **NO** están incluidas en ese 30%. Siguen siendo un derecho aparte que debes disfrutar y que se te debe pagar de forma independiente.

2. Requisitos para su validez



Para que un contrato sea de Salario Integral, debe cumplir dos condiciones legales (Art. 132 Código Sustantivo del Trabajo):

- ✓ **Monto mínimo:** debe ser de al menos 13 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (10 de base salarial + 3 de factor prestacional).
- ✓ **Formalidad:** debe quedar pactado obligatoriamente por escrito.

- ✓ Aunque recibas el 100% del dinero, para el sistema de salud, pensión y riesgos laborales, el **Ingreso Base de Cotización (IBC)** debe ser sobre el **70%** de ese salario

Componente	Salario Mínimo \$1.750.905	Aplicación en Seguridad Social
Factor Salarial	70% del total pactado (\$15.933.235)	Este es el IBC para salud, pensión y riesgos laborales.
Factor Prestacional	30% del total pactado (\$6.828.530).	No hace parte del IBC para salud, pensión y riesgos laborales.
Mínimo Integral	13 SMMLV (10 salariales + 3 prestacionales) \$22.761.765	El IBC mínimo sería el 70% de 13 SMMLV.
Tope Máximo	25 SMMLV (\$43.772.625) a 2026.	El IBC no debe superar este tope.

3. ¿Quién paga qué?

Los aportes al Sistema de la Seguridad Social se deberán realizar de la siguiente manera por parte del empleador descontando al trabajador su parte correspondiente:

Concepto	Tarifa	Empleador	Trabajador
Pensión	16%	12%	4%
Salud	12,50%	8.5%	4%
FSP	1% al 2%		1% a 2%
ARL	Según actividad	100%	N/A
CCF	4%	4%	N/A





4. El Fondo de Solidaridad Pensional (FSP)

Como el salario integral es alto, la ley exige un aporte extra para ayudar a quienes no tienen pensión. Este porcentaje se calcula sobre tu IBC (el 70% de tu salario integral):

- **Tabla de rangos de aportes:**

Rango de IBC (en SMMLV)	Valor IBC 2026 (Aprox.)	% Aporte Adicional
Entre 4 y 16 SMMLV	De \$7.003.620 a \$28.014.480	1.0%
Entre 16 y 17 SMMLV	De \$28.014.481 a \$29.765.385	1.2%
Entre 17 y 18 SMMLV	De \$29.765.386 a \$31.516.290	1.4%
Entre 18 y 19 SMMLV	De \$31.516.291 a \$33.267.195	1.6%
Entre 19 y 20 SMMLV	De \$33.267.196 a \$35.018.100	1.8%
Superior a 20 SMMLV	Más de \$35.018.101	2.0%

5. Proceso de Afiliación y Pago Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)



a) Afiliación:

- ✓ El trabajador debe elegir su EPS y el fondo de pensiones de su preferencia.
- ✓ El empleador seleccionará la ARL y la Caja de Compensación Familiar donde afiliará a sus empleados.



b) Liquidación y Pago:

- ✓ La responsabilidad del pago es compartida entre el empleador y el trabajador, pero el trámite y el giro del dinero a las entidades (EPS, Fondo de Pensión y ARL) los debe realizar siempre el empleador a través de la PILA.

Tipo de Planilla:

- ✓ Planilla "E" (Empleado).
- ✓ Casilla tipo de salario: X (Salario Integral).



6. Ejemplo Práctico:



La empresa ABC contrata a Pepa Rodríguez y pactan una remuneración económica por escrito de un Salario Integral por la suma de \$35.000.000 mensuales. Así debe calcular la empresa los aportes a seguridad social:

- ✓ Salario Integral Bruto: \$35.000.000
- ✓ IBC: Salario Integral Bruto x 70% = (\$35.000.000 x 70% = \$24.500.000)
- ✓ Los pagos al Sistema de Seguridad Social Integral se deberán realizar de

La siguiente manera:

Distribución

Concepto	Empleador	Trabajador	Aporte
Pensión	\$ 2.940.000	\$ 980.000	\$ 3.920.000
Salud	\$ 2.082.500	\$ 980.000	\$ 3.062.500
FSP 1%		\$ 245.000	\$ 245.000
ARL 0,522%	\$ 127.890	\$ 127.890	
CCF	\$ 980.000	\$ 980.000	
SENA	\$ 490.000	\$ 490.000	
ICBF	\$ 735.000	\$ 735.000	
Total aportes	\$ 7.355.390	\$ 2.205.000	\$ 9.560.390

Beneficio Tributario (Impuestos)



¿Sabías que la retención en la fuente no se aplica sobre el 100% de tu Salario Integral?

Si recibes o pagas un salario integral, la ley establece que este se divide en dos partes para efectos de impuestos:

- ✓ **70% - Factor Salarial:** es la base sobre la cual se calcula la retención en la fuente.
- ✓ **30% - Factor Prestacional:** está exento de impuestos y no se incluye en el cálculo.

¿En qué norma se basa?

Esta regla está definida en el numeral 10 del artículo 206 del Estatuto Tributario, en concordancia con el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo.

Nota: recuerde que para este tipo de empleados no opera la exoneración de aporte a salud y parafiscales (SENA e ICBF) establecida en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario Nacional dado que devengan 10 o más SMMLV mensualmente.

Normatividad relacionada:

- Código Sustantivo del Trabajo artículo 132.
- Ley 50 de 1990 Art 18, aclarado por el artículo 49 de la Ley 789 de 2002
- Ley 100 de 1993 Art 18.
- Decreto 780 de 2016, artículo 2.2.1.1.2.1
- Artículo 114-1 del Estatuto Tributario, modificado por el artículo 65 de la ley 1819 de 2016.
- Artículo 206 del Estatuto Tributario.