MENOS IMPUESTO DE RENTA, PERO MAYORES COSTOS DE NÓMINA:

¿QUÉ PROPONE EL PROYECTO DE LEY DE **RESCATE ECONÓMICO?**



El **29 de octubre de 2026** fue radicado ante la Cámara de Representantes el **Proyecto de Ley 477 de 2026 Cámara,** denominado **Ley de Rescate Económico,** que propone una serie de modificaciones tributarias y de financiación de la seguridad social, con el objetivo de estabilizar las finanzas públicas y promover el crecimiento económico. ¿Cómo podrían afectar estos cambios a los empleadores?



Aunque uno de los objetivos principales de este proyecto de ley es la reducción gradual de la tarifa general del impuesto de renta corporativo, que pasaría del **35 % actual** al **33 % en 2027** y al **31 % a partir de 2028**, **el proyecto también propone medidas que podrían incrementar los costos laborales** de ciertos tipos de empresas.



1 | MENORES EXONERACIONES: ¿POR QUÉ AUMENTARÍA EL COSTO DE CONTRATAR TRABAJADORES?

Actualmente el **artículo 114-1 del Estatuto Tributario** permite que las sociedades y personas jurídicas que cumplen los requisitos legales estén exoneradas de realizar los aportes patronales a salud, SENA e ICBF respecto de los trabajadores que devenguen individualmente menos de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Sin embargo, el **artículo 20** del nuevo proyecto propone reducir el alcance de este beneficio a partir del **1 de enero de 2027**, estableciendo los siguientes rangos salariales:

Hasta 2 SMLMV:	se mantendría la exoneración total de los aportes patronales a salud, SENA e ICBF.
Más de 2 y hasta 3 SMLMV:	los empleadores tendrían que aportar el 4 % a salud, el 1 % al SENA y el 1 % al ICBF, para un total del **6 %**.
Más de 3 SMLMV:	no se aplicaría la exoneración, por lo que correspondería realizar los aportes generales del 8,5 % a salud, 2 % al SENA y 3 % al ICBF, dando un total del **13,5 %**.

> Esto significa que las empresas que actualmente disfrutan de la exoneración por trabajadores que devengan más de dos y menos de diez salarios mínimos podrían enfrentar incrementos en sus costos laborales, incluso sin realizar aumentos salariales.

---

2 | MAYORES COTIZACIONES A SALUD: ¿CÓMO CAMBIARÍA EL INGRESO DE LOS TRABAJADORES?

El **artículo 21** del proyecto propone modificar el artículo 204 de la Ley 100 de 1993, sustituyendo, a partir del **1 de enero de 2027**, la tarifa del 4 % que actualmente aportan los trabajadores dependientes al sistema de salud por un esquema progresivo según su nivel de ingresos. La cotización a cargo del empleador se mantendría en el 8,5 %. Estas son las nuevas tarifas que se proponen en el proyecto de ley:

INGRESO DEL TRABAJADOR	APORTE ACTUAL	APORTE PROPUESTO
Hasta 2 SMLMV	4 %	4 %
Más de 2 y hasta 4 SMLMV	4 %	5,5 %
Más de 4 y hasta 5 SMLMV	4 %	6 %
Más de 5 y hasta 10 SMLMV	4 %	6,5 %
Más de 10 y hasta 15 SMLMV	4 %	7 %
Más de 15 y hasta 20 SMLMV	4 %	7,5 %
Más de 20 y hasta 25 SMLMV	4 %	8 %



De aprobarse, los trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos tendrían un incremento en los descuentos realizados sobre su nómina, disminuyendo su ingreso disponible, aun cuando su salario nominal permanezca igual.

Ahora, para las empresas, este cambio también implicaría ajustar los procedimientos de liquidación de nómina y verificar la correcta aplicación de los porcentajes de cotización de acuerdo con los ingresos de cada trabajador. Adicionalmente, el mismo artículo establece incrementos progresivos en las cotizaciones de los **trabajadores independientes**, que pasarían del 12,5 % actual a tarifas de entre el 12,5 % y el 15,5 %, según el ingreso base de cotización.

3 | CAMBIOS EN LA FINANCIACIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN Y LA SEGURIDAD SOCIAL

El proyecto también contempla modificaciones en la destinación de recursos provenientes de los aportes a las cajas de compensación familiar. Específicamente el **artículo 22** propone que uno de los cuatro puntos porcentuales que actualmente aportan los empleadores a las cajas de compensación se destine a financiar el aseguramiento obligatorio en salud, a través de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).

> Es importante recalcar que esta disposición no representaría por sí misma un aumento del aporte empresarial del 4 %, sino una modificación en la distribución y destinación de los recursos recaudados.

4 | ¿QUÉ EMPRESAS PODRÍAN VERSE MÁS AFECTADAS?

El impacto de estas modificaciones propuestas dependería de factores como la estructura salarial de cada organización, del número de trabajadores vinculados y de los beneficios de exoneración que actualmente le resulten aplicables.

En particular, deberían prestar atención los siguientes tipos de empresas:

- Empresas con una proporción grande de trabajadores que devengan más de 2 y menos de 10 SMLMV, especialmente aquellas que actualmente se benefician de la exoneración de aportes patronales.
- Empresas enfocadas en mano de obra, para las cuales el aumento de los aportes podría representar una variación relevante en sus costos operativos.
- Pequeñas y medianas empresas, cuyo impacto dependería de su composición salarial y condiciones particulares de exoneración.
- Empresas que proyectan nuevas contrataciones o ampliaciones de personal durante 2027, que tendrían que considerar los nuevos aportes en sus presupuestos de vinculación.



5 | ¿QUÉ DEBERÍAN EVALUAR LOS EMPLEADORES?

Aunque la propuesta todavía debe surtir su trámite legislativo, las empresas pueden comenzar a identificar los posibles efectos económicos y administrativos de estas modificaciones.

¿QUÉ RECOMENDAMOS?

Revisar la composición salarial de la nómina: identificar cuántos trabajadores se encuentran en los rangos propuestos y determinar cuáles generan actualmente beneficios de exoneración.

Proyectar los nuevos costos laborales: estimar cuánto podrían aumentar los aportes a salud, SENA e ICBF, considerando la nómina actual y las contrataciones proyectadas.

Evaluar los efectos sobre el ingreso neto de los trabajadores: anticipar los posibles cambios en los descuentos de salud y retención en la fuente, así como los ajustes que requerirían los sistemas de liquidación de nómina.

Analizar el impacto tributario y laboral de forma conjunta: contrastar la reducción proyectada del impuesto de renta con el incremento de los costos de nómina.

Hacer seguimiento al trámite legislativo: verificar las modificaciones que pueda experimentar el proyecto antes de adoptar decisiones definitivas sobre los procedimientos de contratación y liquidación de aportes.



UNA REFORMA QUE EXIGE REVISAR LOS COSTOS LABORALES

El proyecto de Ley de **Rescate Económico** propone modificaciones que podrían transformar la composición de los costos laborales de las empresas y los descuentos aplicables a los trabajadores. Aunque la reducción del impuesto de renta podría representar un beneficio para determinados contribuyentes, el incremento de los aportes patronales podría compensar parcialmente o incluso superar ese ahorro.

Es por esto que resulta fundamental que los empleadores evalúen de manera integral los posibles efectos de la propuesta sobre sus presupuestos de nómina, costos de contratación y planeación financiera.

En CMM Estudio Legal estamos al día para poder resolver tus dudas en materia laboral. Estaremos atentos a cualquier actualización y los mantendremos informados. Si tienes alguna consulta sobre este tema o necesitas asistencia en la implementación o revisión de los requisitos aplicables a tu empresa, no dudes en contactarnos en **kescobar@cmmlegal.co** o **mcordoba@cmmlegal.co**

CMM Estudio Legal