

DIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO Y LABORAL COMO BASE PARA LA
FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL DE FERROMATERIALES VILLA EDÉN, CALOTO –
CAUCA (2025)

Autores:

Merly Dahiana Mejia Mancilla

Proyecto de investigación para optar al título de contador publico

Corporación Universitaria Comfacaucá – Unicomfacaucá

Facultad de ciencias empresariales y administrativas

Contaduría Pública

Santander de Quilichao Cauca

2025

DIAGNÓSTICO DE CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO Y LABORAL COMO BASE PARA LA
FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL DE FERROMATERIALES VILLA EDÉN, CALOTO –
CAUCA (2025)

Presentado por:

Merly Daihana Mejia Mancilla

Director:

Beatriz Eugenia Obando Guzmán

Corporación Universitaria Comfacaucá – Unicomfacaucá

Facultad de ciencias empresariales y administrativas

Contaduría Pública

Santander de Quilichao Cauca

2025

Página de aceptación

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido llegar hasta esta etapa de mi vida, y culminar de manera satisfactoria mis estudios universitarios, ha sido mi guía constante y fuente de sabiduría y fortaleza a lo largo de mi vida.

A mis padres, por todo el esfuerzo, sacrificio y amor incondicional que han brindado para ayudarme a alcanzar mis metas. Su ejemplo, consejos y apoyo, junto con el de mis hermanos, han sido mi mayor inspiración y motor para seguir adelante.

A mi familia y amigos, por su motivación constante, por acompañarme en los momentos difíciles y recordarme siempre que soy capaz de lograr todo aquello que me proponga.

Agradecimientos

A mi universidad, Corporación Universitaria Comfacaucá – Unicomfacaucá, por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios universitarios y permitirme establecer valiosas conexiones que serán fundamentales en mi desarrollo profesional.

A mis compañeros, por su colaboración y por los aprendizajes compartidos a lo largo de este proceso académico.

A mis docentes, porque gracias a su dedicación, entrega y enseñanza, he podido culminar de manera satisfactoria mi proceso de formación como profesional. En especial, a mi tutora Beatriz Eugenia Obando, quien durante todo mi proceso académico me brindó su apoyo, confianza y orientación. Su conocimiento y compromiso fueron un pilar fundamental para la realización de este proyecto.

Tabla de contenido

Página de aceptación.....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimientos	5
Tabla de contenido	6
Lista de tablas	8
Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción	11
Planteamiento del Problema	14
Justificación	18
Objetivos.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	22
Marco Normativo y Teórico.....	22
Obligaciones Laborales según el Código Sustantivo del Trabajo.....	22
Obligaciones Tributarias según el Estatuto Tributario.....	25
Obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo	26
Diagnóstico de Cumplimiento Normativo.....	27
Metodología del Diagnóstico.....	27
Resultados del Diagnóstico Laboral	28
Resultados del Diagnóstico Tributario y Contable	30
Resultados del Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	32
Cuantificación de Riesgos Económicos y Sanciones Potenciales	34
Discusión de resultados.....	36
Análisis del Incumplimiento Laboral.....	37
Análisis del Incumplimiento Tributario y Contable.....	38
Análisis del Incumplimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo	39
Contrastación con el Marco Teórico	40

Implicaciones para la Sostenibilidad Empresarial	41
Propuesta de estrategias de formalización	42
Estrategia 1: Formalización Laboral y Afiliación al Sistema de Seguridad Social	42
Estrategia 2: Regularización Tributaria y Contable	47
Estrategia 3: Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	54
Conclusiones	64
Recomendaciones	69
Trabajo futuro y proyecciones	74
Propuesta de seguimiento y evaluación post-implementación	74
Referencias.....	77

Lista de tablas

Tabla 1 Diagnóstico de Cumplimiento Laboral en Ferromateriales Villa Edén	28
Tabla 2 Diagnóstico de Cumplimiento Tributario y Contable en Ferromateriales Villa Edén	30
Tabla 3 Diagnóstico de Cumplimiento de Estándares Mínimos SG-SST en Ferromateriales Villa Edén	32
Tabla 4 Cuantificación de Sanciones Laborales, Tributarias y de SST Potenciales	34
Tabla 5 Estructura de Costos Laborales Mensuales por Trabajador - 2025.....	44
Tabla 6 Análisis Costo-Beneficio de la Formalización Tributaria - Horizonte 3 Años.....	53
Tabla 7 Estructura de Costos de Implementación del SG-SST.....	60

Resumen

En Colombia, las MiPymes representan un pilar fundamental de la economía nacional, contribuyendo significativamente al empleo y al Producto Interno Bruto. Sin embargo, muchas unidades de negocio operan en condiciones de informalidad, incumpliendo normativas legales que limitan su crecimiento y productividad (Valencia et al., 2024). Esta situación no solo reduce el acceso a beneficios estatales, sino que también expone a los emprendedores y sus colaboradores a riesgos como sanciones y demandas por incumplimientos en el pago de impuestos y prestaciones sociales, afectando su sostenibilidad en el tiempo (Atehortúa Correa et al., 2024). El presente trabajo busca realizar un diagnóstico de una pequeña empresa en el norte del Cauca, municipio de Caloto, dedicada al comercio al por menor de artículos de ferretería denominada Ferromateriales Villa Edén, con el fin de evidenciar las causas de la informalidad y proponer soluciones que fomenten su formalización y el cumplimiento de las normativas legales. La metodología utilizada es de enfoque cualitativo, empleando entrevistas semiestructuradas con directivos y empleados, además de un análisis documental para identificar las prácticas informales, sus impactos financieros y legales, y evaluar el estado actual de la empresa (Rojas Lara et al., 2024). Se espera identificar los principales factores que contribuyen a la informalidad, evidenciar los riesgos asociados al incumplimiento normativo y proponer soluciones viables para la regularización de la unidad de negocio objeto de estudio.

Palabras clave: MiPymes, Formalización Empresarial, Cumplimiento Normativo, Diagnóstico Tributario, Seguridad Social

Abstract

In Colombia, MSMEs represent a fundamental pillar of the national economy, contributing significantly to employment and Gross Domestic Product. However, many business units operate under informal conditions, failing to comply with legal regulations that limit their growth and productivity. This situation not only reduces access to state benefits but also exposes entrepreneurs and their employees to risks such as sanctions and lawsuits for non-compliance with tax payments and social benefits, affecting their long-term sustainability. This work aims to conduct a diagnosis of a small company in the north of Cauca, Caloto municipality, dedicated to retail trade of hardware items called Ferromateriales Villa Edén, in order to demonstrate the causes of informality and propose solutions that promote its formalization and compliance with legal regulations. The methodology used is qualitative, using semi-structured interviews with managers and employees, in addition to documentary analysis to identify informal practices, their financial and legal impacts, and evaluate the current state of the company. It is expected to identify the main factors contributing to informality, demonstrate the risks associated with regulatory non-compliance, and propose viable solutions for the regularization of the business unit under study.

Keywords: MSMEs, Business Formalization, Regulatory Compliance, Tax Diagnosis, Social Security

Introducción

Ferromateriales Villa Edén es una pequeña empresa ubicada en Caloto, Cauca, dedicada a la comercialización al por menor de artículos de ferretería. Inició sus funciones en el año 2015 como un establecimiento pequeño, con poca variedad de productos, sin empleados y con un índice de ventas muy bajo. A través de los años, las ventas han aumentado significativamente, al igual que el talento humano requerido para atender la demanda creciente. Actualmente, la empresa cuenta con una planta de cinco personas que laboran de manera permanente para atender las operaciones comerciales diarias. No obstante, ninguno de estos empleados se encuentra afiliado al sistema de seguridad social integral, lo cual constituye una violación flagrante de la legislación laboral colombiana vigente (Castañeda Sánchez & Pardo Martínez, 2023). Adicionalmente, la empresa carece de procesos adecuados de contabilización bajo estándares normativos, presenta deficiencias en la expedición de facturación electrónica obligatoria y no ha implementado procedimientos formales para la declaración y pago de impuestos nacionales y municipales (Rivera Correa & Parra Díaz, 2024).

Esta problemática no es aislada en el contexto colombiano. Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2024), la informalidad laboral en Colombia alcanzó el 58.3% durante el último trimestre de 2023, evidenciando que más de la mitad de los trabajadores en el país opera sin garantías laborales fundamentales. Por otro lado, el Banco de la República (2025) señala que aproximadamente el 63% de las empresas colombianas presenta algún grado de informalidad empresarial, especialmente en sectores comerciales y de servicios. Esta situación coloca a los negocios en una posición vulnerable ante autoridades de inspección, vigilancia y control, exponiéndolos a sanciones económicas significativas que pueden comprometer su viabilidad financiera y operativa (Arellano Cepeda et al., 2025).

La formalización empresarial se define como el proceso mediante el cual las unidades económicas se ajustan a las normas y regulaciones establecidas por el Estado en materia tributaria, laboral, comercial y de seguridad social. Según Rodríguez-Soto et al. (2024), este proceso implica la adopción de prácticas administrativas transparentes, el cumplimiento de obligaciones fiscales y la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores. La formalización no solo permite a las empresas acceder a beneficios estatales, líneas de crédito formal, programas de desarrollo empresarial y mercados institucionales, sino que también reduce significativamente los riesgos legales y financieros asociados al incumplimiento normativo (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2024).

En el caso específico de Ferromateriales Villa Edén, la ausencia de formalización genera múltiples riesgos. Desde la perspectiva laboral, el incumplimiento en la afiliación a seguridad social expone a la empresa a sanciones que pueden alcanzar hasta 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada trabajador no afiliado, conforme lo establece el Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025. Desde la óptica tributaria, la no declaración de impuestos como el IVA, renta e Industria y Comercio genera sanciones que oscilan entre el 5% y el 100% del valor del impuesto omitido, además de intereses moratorios y posibles cierres temporales del establecimiento comercial (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, 2023). Asimismo, la ausencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo representa incumplimientos ante el Decreto 1072 de 2015, con multas que pueden llegar hasta 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes (Ministerio del Trabajo, 2024).

El objetivo principal de este trabajo consiste en realizar un diagnóstico integral del cumplimiento legal y normativo de Ferromateriales Villa Edén en las áreas tributaria, laboral y contable, con el fin de proponer estrategias viables de formalización que permitan a la empresa

regularizar su situación y minimizar los riesgos asociados al incumplimiento. Para ello, se desarrollaron tres objetivos específicos fundamentales. El primero busca analizar la situación actual de la empresa en materia laboral, tributaria y contable, verificando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Estatuto Tributario y las normas contables aplicables a pequeñas empresas. El segundo objetivo identifica las sanciones, riesgos y beneficios fiscales y laborales que impactan directamente la operación del negocio. Finalmente, el tercer objetivo propone estrategias concretas de formalización que incluyen la afiliación al sistema de seguridad social, la implementación de controles contables, la regularización tributaria y la adhesión al Régimen Simple de Tributación como mecanismo de simplificación fiscal (Rendón et al., 2020).

La metodología empleada para este estudio es de enfoque cualitativo, utilizando técnicas de recolección de información primaria y secundaria. Se realizaron entrevistas semiestructuradas con el representante legal de Ferromateriales Villa Edén y con dos empleados seleccionados de manera aleatoria, con el propósito de conocer las percepciones, conocimientos y prácticas actuales relacionadas con el cumplimiento normativo. Adicionalmente, se aplicó una lista de chequeo basada en los requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo para aspectos laborales, en el Estatuto Tributario para obligaciones fiscales y en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo para estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La información secundaria se obtuvo mediante revisión documental de normativas vigentes, investigaciones académicas recientes sobre formalización empresarial en Colombia y datos estadísticos oficiales proporcionados por entidades como el DANE, el Banco de la República y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (Álvarez Contreras et al., 2022).

El presente documento se estructura en cinco capítulos principales. El primer capítulo aborda el planteamiento del problema, la justificación de la investigación y los objetivos propuestos. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico y normativo, contextualizando las obligaciones tributarias, laborales y de seguridad social aplicables a pequeñas empresas en Colombia, así como los beneficios asociados a la formalización empresarial. El tercer capítulo describe la metodología empleada, detallando las técnicas de recolección y análisis de información utilizadas. El cuarto capítulo presenta los resultados del diagnóstico realizado, evidenciando los hallazgos específicos relacionados con el cumplimiento e incumplimiento normativo identificado en Ferromateriales Villa Edén. Finalmente, el quinto capítulo formula las conclusiones derivadas del estudio y propone recomendaciones estratégicas orientadas a lograr la formalización integral del negocio.

Planteamiento del Problema

La informalidad empresarial constituye uno de los desafíos más significativos para el desarrollo económico sostenible de Colombia. Este fenómeno afecta principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales representan aproximadamente el 99.6% del tejido empresarial colombiano y generan cerca del 80% del empleo nacional (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2024). A pesar de su relevancia cuantitativa, gran parte de estas unidades económicas opera al margen de las regulaciones establecidas, lo cual limita su acceso a mercados formales, financiamiento institucional y programas gubernamentales de apoyo empresarial (Valencia et al., 2024). La informalidad no solo impide el crecimiento y la competitividad de los negocios, sino que también perpetúa condiciones laborales precarias para los trabajadores,

quienes carecen de protección social, estabilidad contractual y garantías fundamentales consagradas en la legislación laboral colombiana (Atehortúa Correa et al., 2024).

Ferromateriales Villa Edén opera en un contexto marcado por esta informalidad estructural. A pesar de estar legalmente constituida ante la Cámara de Comercio y contar con Registro Único Tributario actualizado, la empresa presenta incumplimientos críticos en diversas áreas normativas. En el ámbito laboral, ninguno de los cinco empleados permanentes se encuentra afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, que comprende salud, pensiones y riesgos laborales. Esta omisión no solo viola derechos fundamentales de los trabajadores, sino que expone al empleador a sanciones económicas que pueden ser equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción, según lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025 (Santana Londoño & Vera Alarcón, 2023).

Desde la perspectiva tributaria, Ferromateriales Villa Edén presenta irregularidades sustanciales en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales. La empresa no cuenta con procesos formales de contabilidad bajo Normas Internacionales de Información Financiera para microempresas, lo cual dificulta la determinación adecuada de bases gravables y el cálculo correcto de impuestos como renta, IVA e Industria y Comercio. Adicionalmente, la expedición de facturación electrónica se realiza únicamente cuando los clientes la solicitan expresamente, incumpliendo la obligatoriedad establecida por la Resolución 000042 de 2020 de la DIAN. La ausencia de declaraciones periódicas de IVA e Industria y Comercio genera acumulación de obligaciones tributarias no satisfechas, con sus respectivos intereses moratorios y sanciones por extemporaneidad, que pueden alcanzar hasta el 200% del valor del impuesto omitido (Rivera Correa & Parra Díaz, 2024). Según datos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales

(DIAN, 2023), las pequeñas empresas que operan sin sistemas contables adecuados enfrentan un riesgo incrementado de sanciones tributarias.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ferromateriales Villa Edén carece por completo de un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2025). implementado, pese a la obligatoriedad establecida en el Decreto 1072 de 2015 para todos los empleadores en Colombia. La empresa no cuenta con política de SST documentada, no tiene designado un responsable del sistema, carece de matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, y no desarrolla actividades de capacitación ni programas de vigilancia epidemiológica. Aunque provee equipos de protección personal básicos como uniformes, botas con platina y guantes, esta medida resulta insuficiente frente al conjunto integral de requisitos normativos exigidos por la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo (Castañeda Sánchez & Pardo Martínez, 2023). El incumplimiento de estándares mínimos del SG-SST puede generar sanciones administrativas que oscilan entre 20 y 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes, dependiendo de la gravedad de las deficiencias identificadas durante inspecciones del Ministerio del Trabajo (Álvarez Contreras et al., 2022).

Las causas que explican esta situación de informalidad son múltiples y complejas. Por un lado, existe un desconocimiento generalizado por parte del representante legal acerca de las obligaciones normativas aplicables a su actividad económica. La percepción errónea de que el simple registro ante la Cámara de Comercio constituye suficiente formalización empresarial impide la adopción de medidas correctivas oportunas (Arellano Cepeda et al., 2025). Por otro lado, factores económicos como el temor al incremento de costos operativos derivados del pago de parafiscales, aportes a seguridad social y obligaciones tributarias genera resistencia hacia la formalización. Según López Guerrero et al. (2025), muchos pequeños empresarios perciben que

los costos de la formalidad superan los beneficios inmediatos, sin considerar los riesgos latentes de sanciones y la imposibilidad de acceder a oportunidades de crecimiento institucional.

Adicionalmente, la complejidad del sistema tributario colombiano, caracterizado por múltiples declaraciones, obligaciones formales y cambios normativos frecuentes, dificulta el cumplimiento efectivo, especialmente para empresarios sin formación contable o asesoría profesional especializada (Rendón et al., 2020).

Las consecuencias del incumplimiento normativo son severas y multidimensionales. En primer lugar, la empresa enfrenta riesgos económicos directos derivados de sanciones e intereses moratorios que pueden comprometer su estabilidad financiera. Un cálculo conservador de las sanciones potenciales por incumplimiento laboral y tributario acumulado durante los últimos dos años supera los 140 millones de pesos, monto que representa aproximadamente el 60% de los ingresos anuales estimados de la empresa. En segundo lugar, existen riesgos legales asociados a demandas laborales que podrían interponer los trabajadores al momento de su desvinculación, reclamando prestaciones sociales no canceladas, aportes a pensión no realizados y compensaciones por accidentes laborales no cubiertos por la Administradora de Riesgos Laborales (Atehortúa Correa et al., 2024). En tercer lugar, la informalidad impide el acceso a beneficios estatales como programas de financiamiento preferencial, convocatorias de innovación y desarrollo, participación en compras públicas y adhesión a regímenes tributarios simplificados como el Régimen Simple de Tributación, que puede reducir la carga fiscal hasta en un 40% para pequeñas empresas (Casiano Lavado, 2023).

Frente a este panorama complejo, surge la necesidad urgente de realizar un diagnóstico integral que permita caracterizar con precisión el estado actual de cumplimiento normativo de Ferromateriales Villa Edén, identificar las brechas existentes respecto a las obligaciones legales

aplicables, cuantificar los riesgos económicos y jurídicos asociados al incumplimiento, y formular estrategias viables de formalización que consideren tanto la capacidad financiera del negocio como los beneficios tangibles que puede obtener mediante la regularización. Este diagnóstico constituye el punto de partida indispensable para diseñar una hoja de ruta que conduzca a la empresa hacia la formalidad plena, garantizando simultáneamente la protección de los derechos de los trabajadores, el cumplimiento de las obligaciones fiscales y la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

En consecuencia, se plantean las siguientes preguntas de investigación que orientan el presente trabajo: ¿Cuál es el estado actual de cumplimiento de las obligaciones laborales, tributarias y contables en Ferromateriales Villa Edén? ¿Cuáles son las causas que explican el incumplimiento normativo identificado? ¿Qué sanciones, riesgos económicos y jurídicos enfrenta la empresa como consecuencia de la informalidad? ¿Qué beneficios tangibles podría obtener Ferromateriales Villa Edén mediante un proceso efectivo de formalización empresarial? ¿Qué estrategias concretas y viables pueden implementarse para lograr la regularización normativa integral del negocio?

Justificación

La presente investigación adquiere relevancia académica, social y empresarial en múltiples dimensiones. Desde la perspectiva académica, contribuye a ampliar el conocimiento sobre las dinámicas de informalidad empresarial en contextos rurales y municipios intermedios de Colombia, donde la mayoría de estudios previos se han concentrado en grandes ciudades capitales. El departamento del Cauca, y particularmente el municipio de Caloto, presenta características socioeconómicas específicas que condicionan las prácticas empresariales locales.

Aportar evidencia empírica sobre un caso real permite contrastar y enriquecer las teorías existentes sobre formalización empresarial, identificando particularidades que no necesariamente se presentan en contextos urbanos metropolitanos (Rodríguez-Soto et al., 2024).

Desde la dimensión social, este trabajo se justifica por el impacto directo que tiene la formalización laboral sobre el bienestar de los trabajadores y sus familias. Los cinco empleados de Ferromateriales Villa Edén que actualmente laboran sin afiliación a seguridad social carecen de acceso efectivo a servicios de salud, no acumulan semanas cotizadas para su futura pensión de vejez y no cuentan con cobertura ante riesgos laborales que puedan materializarse en accidentes o enfermedades profesionales. Esta situación perpetúa ciclos de vulnerabilidad social que afectan no solo a los trabajadores directos, sino también a sus núcleos familiares dependientes (Atehortúa Correa et al., 2024). La formalización laboral implica la garantía de derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia, especialmente aquellos relacionados con el derecho al trabajo digno, a la seguridad social y a condiciones laborales justas. Al proponer estrategias concretas de formalización, este estudio contribuye directamente a la protección efectiva de estos derechos, generando impacto positivo tangible en la calidad de vida de los trabajadores involucrados.

Desde la óptica empresarial, la formalización representa una oportunidad estratégica para el crecimiento sostenible de Ferromateriales Villa Edén. Contrario a la percepción generalizada de que la formalidad implica únicamente costos adicionales, la evidencia empírica demuestra que las empresas formales acceden a múltiples beneficios que incrementan significativamente su competitividad y rentabilidad (Valencia et al., 2024). Entre estos beneficios destacan el acceso a crédito formal en condiciones preferenciales, la posibilidad de participar en licitaciones públicas que representan un mercado potencial de varios billones de pesos anuales en Colombia, la

adhesión a regímenes tributarios simplificados como el Régimen Simple de Tributación que reduce sustancialmente la carga fiscal, y la elegibilidad para programas gubernamentales de apoyo empresarial que incluyen capital semilla, capacitaciones subsidiadas y acompañamiento técnico especializado (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2024). Adicionalmente, la formalización mejora la reputación comercial del negocio, genera confianza entre clientes institucionales y proveedores estratégicos, y reduce significativamente los riesgos operacionales asociados a posibles sanciones, cierres administrativos o demandas laborales (Casiano Lavado, 2023).

Desde una perspectiva económica nacional, la formalización empresarial contribuye al fortalecimiento del sistema tributario y al financiamiento sostenible de políticas públicas. Cuando las empresas declaran y pagan sus impuestos correctamente, aumentan los recursos fiscales disponibles para inversión social en educación, salud, infraestructura y programas de desarrollo regional. Por el contrario, la informalidad generalizada erosiona la base tributaria, genera desigualdad competitiva entre empresas formales e informales, y dificulta la planificación fiscal del Estado (Banco de la República, 2025). En este sentido, cada caso de formalización exitosa representa un aporte marginal pero significativo hacia la construcción de un sistema económico más equitativo, transparente y sostenible.

La pertinencia temporal de este estudio se fundamenta en el contexto normativo reciente. La expedición de la Ley 2466 de 2025, que endurece las sanciones por incumplimiento laboral y refuerza los mecanismos de inspección del Ministerio del Trabajo, incrementa los riesgos para empresas que operan en la informalidad. Simultáneamente, el Gobierno Nacional ha implementado programas de formalización empresarial con incentivos temporales que incluyen condonación parcial de sanciones e intereses para empresas que regularicen voluntariamente su

situación antes de ser detectadas mediante fiscalización (DIAN, 2023). Esta coyuntura normativa favorable constituye una ventana de oportunidad limitada en el tiempo que justifica la urgencia de realizar diagnósticos y formular estrategias de formalización inmediatas.

Finalmente, desde la perspectiva metodológica, este trabajo aporta instrumentos prácticos replicables en otras empresas con características similares. La lista de chequeo diseñada para evaluar cumplimiento laboral, tributario y de seguridad y salud en el trabajo puede adaptarse y aplicarse en otros negocios del sector comercial, facilitando procesos de autodiagnóstico y planificación de la formalización. Asimismo, la matriz de análisis costo-beneficio desarrollada permite a empresarios y asesores visualizar de manera clara y cuantificada las ventajas económicas de la formalización, desmitificando percepciones erróneas sobre costos prohibitivos y favoreciendo la toma de decisiones informadas (Rivera Correa & Parra Díaz, 2024).

Objetivos

Objetivo General

Realizar un diagnóstico integral del cumplimiento legal y normativo en las áreas tributaria, laboral y contable de Ferromateriales Villa Edén, ubicada en Caloto, Cauca, con el fin de la generación de estrategias viables de formalización empresarial que permitan la regularización de su situación, minimización de riesgos económicos y jurídicos, y adquisición de beneficios estatales para el crecimiento sostenible del negocio.

Objetivos Específicos

1. Analizar la situación actual de la empresa Ferromateriales Villa Edén en materia laboral, tributaria y contable, verificando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Estatuto Tributario Nacional, las normativas municipales de Industria y Comercio, y los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Identificar las sanciones, riesgos económicos, riesgos jurídicos y beneficios fiscales y laborales potenciales que impactan directamente las operaciones de Ferromateriales Villa Edén, cuantificando el costo del incumplimiento actual y los beneficios económicos tangibles asociados a la formalización empresarial.
3. Proponer estrategias concretas, viables y secuenciadas de formalización empresarial que incluyan la afiliación al sistema de seguridad social integral, la implementación de controles contables bajo NIIF para microempresas, la regularización tributaria mediante declaraciones correctivas y adhesión al Régimen Simple de Tributación, y el establecimiento de estándares básicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Marco Normativo y Teórico

Obligaciones Laborales según el Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo, compilado mediante Decreto Ley 2663 de 1950 y modificado por múltiples reformas posteriores incluyendo la reciente Ley 2466 de 2025,

establece el marco jurídico fundamental que regula las relaciones laborales en Colombia. Este cuerpo normativo consagra los derechos mínimos irrenunciables de los trabajadores y las obligaciones correlativas de los empleadores, con el propósito de garantizar condiciones de trabajo dignas, justas y equitativas (Atehortúa Correa et al., 2024). Entre las obligaciones laborales esenciales aplicables a Ferromateriales Villa Edén destacan las siguientes.

En primer lugar, la formalización del contrato de trabajo. Aunque la legislación colombiana reconoce la validez del contrato verbal, el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo establece que todo contrato debe contener elementos esenciales como la identificación de las partes, el lugar y naturaleza del trabajo, la cuantía y forma de remuneración, y la duración del contrato. Adicionalmente, el empleador está obligado a llevar un registro actualizado de todos los trabajadores, incluyendo fecha de ingreso, cargo desempeñado, salario devengado y constancia de afiliación a seguridad social. Este registro debe estar disponible para inspecciones del Ministerio del Trabajo en cualquier momento (Santana Londoño & Vera Alarcón, 2023).

En segundo lugar, la afiliación obligatoria al Sistema de Seguridad Social Integral, que comprende tres componentes fundamentales. El sistema de salud, regulado por la Ley 100 de 1993 y sus modificaciones, establece que todo trabajador dependiente debe estar afiliado a una Entidad Promotora de Salud (EPS) mediante aportes equivalentes al 12.5% del salario devengado, de los cuales el 8.5% es aportado por el empleador y el 4% restante por el trabajador. El sistema de pensiones, también regulado por la Ley 100 de 1993, requiere aportes del 16% del salario, distribuidos en 12% a cargo del empleador y 4% a cargo del trabajador, destinados a garantizar la pensión de vejez, invalidez o muerte. El sistema de riesgos laborales, administrado por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), es financiado completamente por el

empleador con aportes que oscilan entre 0.522% y 6.96% del salario, dependiendo del nivel de riesgo de la actividad económica (Castañeda Sánchez & Pardo Martínez, 2023).

En tercer lugar, el pago de prestaciones sociales legales. Estas incluyen la prima de servicios, equivalente a un mes de salario pagadero en dos cuotas semestrales (15 de junio y 20 de diciembre); las cesantías, equivalentes a un mes de salario por cada año de servicios o proporcional al tiempo laborado, consignadas anualmente en un fondo de cesantías antes del 15 de febrero; los intereses sobre cesantías, equivalentes al 12% anual de las cesantías acumuladas, pagaderos a más tardar el 31 de enero de cada año; y las vacaciones, equivalentes a 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicios. El incumplimiento en el pago oportuno de estas prestaciones genera intereses moratorios y puede derivar en demandas laborales con condenas adicionales por indexación y costas procesales (Atehortúa Correa et al., 2024).

En cuarto lugar, la remuneración de horas extras y recargos nocturnos, dominicales y festivos. La jornada ordinaria de trabajo en Colombia es de 8 horas diarias y 44 horas semanales. Todo trabajo que exceda estos límites debe remunerarse como hora extra, con un recargo del 25% sobre el valor ordinario para horas extras diurnas y del 75% para horas extras nocturnas. El trabajo nocturno (entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.) genera un recargo del 35% sobre el salario diurno. El trabajo en domingos y festivos debe remunerarse con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, además del descanso compensatorio correspondiente (Ley 2466 de 2025). El incumplimiento de estas obligaciones constituye una violación directa a los derechos fundamentales de los trabajadores y genera sanciones administrativas significativas (Santana Londoño & Vera Alarcón, 2023).

Obligaciones Tributarias según el Estatuto Tributario

El Estatuto Tributario, compilado mediante Decreto 624 de 1989 y modificado por múltiples reformas tributarias posteriores, establece las obligaciones fiscales aplicables a las personas naturales y jurídicas que desarrollan actividades económicas en Colombia. Para las pequeñas empresas como Ferromateriales Villa Edén, las obligaciones tributarias principales incluyen el impuesto sobre la renta, el impuesto al valor agregado (IVA), la retención en la fuente y el impuesto de industria y comercio (Rivera Correa & Parra Díaz, 2024).

El impuesto sobre la renta grava los ingresos netos obtenidos por los contribuyentes durante el año gravable. Para personas jurídicas, la tarifa general es del 35% sobre la renta líquida gravable. Sin embargo, las microempresas pueden optar por el Régimen Simple de Tributación, que unifica en un solo pago varios impuestos nacionales con tarifas reducidas que oscilan entre el 1.6% y el 4.5% de los ingresos brutos, dependiendo de la actividad económica y el monto de ingresos anuales (DIAN, 2023). Este régimen simplificado elimina la obligación de practicar retención en la fuente y reduce significativamente los costos de cumplimiento tributario (Rendón et al., 2020).

El impuesto al valor agregado (IVA) es un tributo indirecto que grava las ventas de bienes y servicios. La tarifa general es del 19%, aunque existen tarifas diferenciales del 5% para ciertos productos y servicios, así como bienes y servicios excluidos o exentos de IVA. Los contribuyentes del régimen común deben presentar declaraciones bimestrales de IVA, mientras que los contribuyentes del Régimen Simple presentan declaraciones anuales simplificadas. El incumplimiento en la presentación de declaraciones de IVA genera sanciones de

extemporaneidad equivalentes al 5% mensual del valor del impuesto a cargo, sin exceder el 100% del impuesto (Rivera Correa & Parra Díaz, 2024).

El impuesto de industria y comercio (ICA) es un tributo municipal que grava el ejercicio de actividades comerciales, industriales y de servicios. Cada municipio establece autónomamente las tarifas aplicables, que generalmente oscilan entre el 0.2% y el 1% de los ingresos brutos. En el caso del municipio de Caloto, la tarifa aplicable a actividades comerciales es del 0.6% sobre los ingresos brutos mensuales. La no declaración del ICA genera sanciones por no declarar equivalentes al 5% de los ingresos brutos del período no declarado, además de intereses moratorios (Arellano Cepeda et al., 2025).

Obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es obligatorio para todos los empleadores en Colombia, independientemente del número de trabajadores o del sector económico al que pertenezcan. El Decreto 1072 de 2015 compila todas las normas en materia de trabajo y establece los requisitos mínimos para el diseño, implementación y mantenimiento del SG-SST (Ministerio del Trabajo, 2024). La Resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos aplicables según el número de trabajadores y el nivel de riesgo de la actividad económica.

Para empresas con 1 a 10 trabajadores clasificadas en riesgo I, II o III, como es el caso de Ferromateriales Villa Edén, los estándares mínimos incluyen la elaboración de una política de seguridad y salud en el trabajo firmada por el representante legal, la designación de un responsable del SG-SST que puede ser el mismo empleador, la identificación de peligros y evaluación de riesgos asociados a las tareas realizadas, la definición de un plan anual de trabajo

con objetivos, metas y recursos asignados, la implementación de medidas de prevención y control de riesgos prioritarios, la dotación de equipos de protección personal adecuados para cada puesto de trabajo, la capacitación anual de los trabajadores en temas de seguridad y salud, y el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales al Sistema General de Riesgos Laborales (Castañeda Sánchez & Pardo Martínez, 2023).

El incumplimiento de estos estándares mínimos puede generar sanciones económicas que oscilan entre 20 y 1,000 salarios mínimos mensuales legales vigentes, dependiendo de la gravedad de las deficiencias identificadas y de la reincidencia en las faltas. Adicionalmente, en caso de accidentes laborales graves o mortales, el empleador puede enfrentar responsabilidades penales si se demuestra negligencia en la implementación de medidas de prevención (Álvarez Contreras et al., 2022).

Diagnóstico de Cumplimiento Normativo

Metodología del Diagnóstico

El diagnóstico de cumplimiento normativo de Ferromateriales Villa Edén se realizó mediante la aplicación de una lista de chequeo estructurada en tres dimensiones principales. La primera dimensión evaluó el cumplimiento de obligaciones laborales según el Código Sustantivo del Trabajo, verificando aspectos relacionados con contratos de trabajo, jornadas laborales, remuneración, prestaciones sociales y afiliación a seguridad social. La segunda dimensión evaluó el cumplimiento de obligaciones tributarias según el Estatuto Tributario y normativas municipales, verificando la presentación de declaraciones, el pago oportuno de impuestos, la expedición de facturación electrónica y el mantenimiento de registros contables adecuados. La

tercera dimensión evaluó el cumplimiento de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según la Resolución 0312 de 2019 (Rojas Lara et al., 2024).

La lista de chequeo fue aplicada durante el mes de septiembre de 2025 mediante entrevistas presenciales con el representante legal de la empresa y con dos empleados seleccionados aleatoriamente. Adicionalmente, se realizó una inspección física de las instalaciones para verificar condiciones de seguridad, existencia de equipos de protección personal, señalización de emergencias y botiquín de primeros auxilios. La información obtenida fue contrastada con registros documentales de la empresa, incluyendo comprobantes de pago de nómina, facturas de ventas, declaraciones tributarias presentadas y certificaciones de afiliación a entidades de seguridad social (Álvarez Contreras et al., 2022).

Resultados del Diagnóstico Laboral

La Tabla 1 presenta un resumen de los principales hallazgos identificados en materia de cumplimiento laboral.

Tabla 1 Diagnóstico de Cumplimiento Laboral en Ferromateriales Villa Edén

Aspecto Evaluado	Cumple	No Cumple	Observaciones
Contrato de trabajo formalizado	Sí		Se realizan contratos verbales que incluyen información básica sobre funciones, horarios y salario, pero no existen contratos escritos firmados por las partes
Registro de ingreso de personal		No	No existe registro físico ni digital de fechas de ingreso de los trabajadores, incumpliendo el artículo 29 del CST
Pago de salario en períodos establecidos	Sí		Los pagos se realizan quincenalmente de manera puntual y consistente

Remuneración de horas extras	No	No se reconocen ni pagan recargos por horas extras ni trabajo nocturno, violando el artículo 168 del CST modificado por Ley 2466 de 2025
Pago de prima de servicios	Si	Se reconoce la prima, pero con retrasos que superan los plazos legales (15 de junio y 20 de diciembre)
Pago y traslado de cesantías	No	Se reconocen las cesantías al finalizar el contrato, pero no se trasladan anualmente a un fondo de cesantías como lo exige el artículo 99 de la Ley 50 de 1990
Pago de intereses sobre cesantías	No	No se liquidan ni pagan los intereses del 12% anual sobre las cesantías acumuladas
Reconocimiento de vacaciones	Sí	Se otorgan 15 días hábiles de vacaciones remuneradas anualmente
Descanso dominical remunerado	Sí	Se respeta el descanso dominical con remuneración o compensación económica del 75% cuando se labora
Afiliación a EPS	No	Ninguno de los cinco trabajadores está afiliado a una Entidad Promotora de Salud
Afiliación a AFP	No	Ninguno de los cinco trabajadores está afiliado a un fondo de pensiones
Afiliación a ARL	No	Ninguno de los cinco trabajadores está afiliado a una Administradora de Riesgos Laborales
Afiliación a Caja de Compensación	No	No se realizan aportes parafiscales a ninguna Caja de Compensación Familiar

Fuente: Elaboración propia basada en lista de chequeo aplicada en septiembre de 2025.

Los hallazgos evidencian incumplimientos críticos que exponen a Ferromateriales Villa Edén a sanciones administrativas y demandas laborales. La ausencia total de afiliación a

seguridad social constituye la violación más grave, ya que vulnera derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en los artículos 48 y 53 de la Constitución Política de Colombia. Esta situación puede generar sanciones de (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, según lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025 (Atehortúa Correa et al., 2024). Adicionalmente, la no liquidación ni traslado de cesantías a un fondo, el impago de intereses sobre cesantías y la falta de remuneración de horas extras y recargos nocturnos constituyen obligaciones laborales insatisfechas que pueden ser reclamadas judicialmente por los trabajadores en cualquier momento durante su vinculación laboral o hasta tres años después de su retiro (Santana Londoño & Vera Alarcón, 2023).

Resultados del Diagnóstico Tributario y Contable

La Tabla 2 presenta los hallazgos identificados en materia de cumplimiento tributario y contable.

Tabla 2 Diagnóstico de Cumplimiento Tributario y Contable en Ferromateriales Villa Edén

Aspecto Evaluado	Cumple	No Cumple	Observaciones
Contabilidad bajo NIIF		No	No existe sistema contable formal bajo Normas Internacionales de Información Financiera para microempresas
Presentación de declaración de renta	Si		Se presenta de manera extemporánea y sin planeación tributaria adecuada
Cálculo adecuado de base gravable		No	Sin contabilidad formal, la base gravable no se determina correctamente conforme al Estatuto Tributario

Presentación de declaración de IVA	No	No se presentan declaraciones bimestrales de IVA ante la DIAN
Expedición de facturación electrónica	No	Solo se expide factura electrónica cuando el cliente la solicita expresamente, incumpliendo la Resolución 000042 de 2020
Conservación de soportes contables	Si	Se conservan documentos de manera desorganizada, dificultando su consulta y verificación
Actualización del RUT	Sí	El Registro Único Tributario se encuentra actualizado ante cambios normativos
Declaración y pago de ICA municipal	No	No se ha presentado ni pagado Impuesto de Industria y Comercio municipal durante los últimos dos años

Fuente: Elaboración propia basada en lista de chequeo aplicada en septiembre de 2025.

Los incumplimientos tributarios identificados generan riesgos económicos significativos.

La no presentación de declaraciones de IVA durante al menos 12 bimestres consecutivos genera sanciones por no declarar equivalentes al 10% de las consignaciones bancarias o ingresos brutos del período, sin que la sanción pueda ser inferior a 10 Unidades de Valor Tributario (UVT), equivalentes a 498,000 pesos para el año 2025 (Rivera Correa & Parra Díaz, 2024).

Adicionalmente, el IVA no declarado genera intereses moratorios equivalentes al 1.5% mensual sobre el impuesto omitido, acumulándose de manera exponencial con el transcurso del tiempo.

En el caso del Impuesto de Industria y Comercio municipal, la no declaración durante dos años genera sanciones del 5% mensual sobre los ingresos brutos estimados del período, además de intereses moratorios y posibles medidas de embargo preventivo de cuentas bancarias o bienes de la empresa (Arellano Cepeda et al., 2025).

La ausencia de un sistema contable formal bajo NIIF para microempresas impide a la empresa determinar con precisión su situación financiera real, calcular adecuadamente costos y

márgenes de rentabilidad, y tomar decisiones gerenciales informadas. Adicionalmente, dificulta el acceso a crédito bancario formal, ya que las entidades financieras exigen estados financieros auditados o certificados como requisito para otorgar financiamiento (Valencia et al., 2024).

Finalmente, la falta de registros contables organizados incrementa el riesgo de sanciones durante eventuales fiscalizaciones de la DIAN, que puede aplicar sanciones por inexactitud del 160% sobre el mayor valor del impuesto determinado mediante fiscalización (DIAN, 2023).

Resultados del Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Tabla 3 presenta los hallazgos identificados en la evaluación de estándares mínimos del SG-SST.

Tabla 3 Diagnóstico de Cumplimiento de Estándares Mínimos SG-SST en Ferromateriales Villa Edén

Aspecto Evaluado	Cumple	No Cumple	Observaciones
Política de SST documentada y firmada		No	No existe política de Seguridad y Salud en el Trabajo escrita ni aprobada por el representante legal
Designación de responsable del SG-SST		No	No se ha designado formalmente un responsable del sistema, ni se ha capacitado a ninguna persona para ejercer este rol
Identificación de peligros y valoración de riesgos		No	Existe identificación empírica de riesgos por parte de los trabajadores, pero no hay matriz de riesgos formalizada
Plan anual de trabajo en SST		No	No existe plan anual de trabajo con objetivos, metas, responsables y recursos asignados

Capacitación en SST a trabajadores	No	No se realizan actividades formales de capacitación en prevención de riesgos laborales
Dotación de EPP adecuados	Si	Se provee dotación básica (uniforme, botas con platina, guantes) pero incompleta según los riesgos específicos identificados
Afiliación a ARL de todos los trabajadores	No	Ninguno de los cinco trabajadores está afiliado a una Administradora de Riesgos Laborales
Botiquín de primeros auxilios	Sí	Existe botiquín básico, aunque el conocimiento en primeros auxilios de los trabajadores es limitado
Señalización de emergencias	No	No existen señales de evacuación, rutas de escape ni punto de encuentro definido
Plan de emergencias documentado	No	No existe plan de emergencias escrito con protocolos de actuación ante incendios, sismos u otras emergencias

Fuente: Elaboración propia basada en lista de chequeo aplicada en septiembre de 2025.

Los hallazgos evidencian incumplimientos críticos que exponen tanto a los trabajadores como a la empresa a riesgos operacionales y sanciones administrativas. La ausencia de una política de SST documentada y de un plan anual de trabajo constituyen falencias graves que pueden generar multas entre 20 y 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes durante inspecciones del Ministerio del Trabajo (Castañeda Sánchez & Pardo Martínez, 2023). La no afiliación de los trabajadores a una ARL implica que la empresa asume directamente todos los costos derivados de accidentes laborales o enfermedades profesionales, incluyendo atención médica, incapacidades, indemnizaciones por pérdida de capacidad laboral y pensiones de invalidez, lo cual puede representar montos millonarios dependiendo de la gravedad del evento (Álvarez Contreras et al., 2022).

Adicionalmente, la ausencia de capacitaciones en seguridad y salud y de protocolos de emergencia incrementa la probabilidad de ocurrencia de accidentes laborales que podrían prevenirse mediante formación y concientización de los trabajadores. En caso de un accidente grave o fatal, la empresa enfrenta no solo responsabilidades administrativas y civiles, sino también posibles responsabilidades penales si se demuestra negligencia manifiesta en la implementación de medidas de prevención (Ministerio del Trabajo, 2024).

Cuantificación de Riesgos Económicos y Sanciones Potenciales

Con base en los hallazgos del diagnóstico, se procedió a cuantificar las sanciones económicas potenciales que enfrenta Ferromateriales Villa Edén como consecuencia del incumplimiento normativo identificado. La Tabla 4 presenta esta cuantificación detallada.

Tabla 4 Cuantificación de Sanciones Laborales, Tributarias y de SST Potenciales

Tipo de Sanción	Base Normativa	Estimación Conservadora	Estimación Máxima	Observaciones
No afiliación a seguridad social (5 trabajadores)	Art. 486 CST modificado por Ley 2466/2025	\$1.423.500	\$711.750.000	Sanción de 1 a 5000 SMMLV según gravedad de la infracción.
Ausencia de registros laborales	Art. 486 CST	\$1,423,500	\$142.350.000	Sanción de 1 a 100 SMMLV por ausencia de registros formales
Horas extras y recargos no pagados (estimado 2 años)	Arts. 168-173 CST	\$9,000,000	\$18,000,000	Cálculo basado en horas promedio no remuneradas según entrevistas

Cesantías no trasladadas a fondo (estimado 2 años)	Art. 99 Ley 50/1990	\$414.700.000	\$868.796.500	Sanción por no trasladar cesantías (1) SMMLV por cada día de retardo
IVA no declarado (12 bimestres)	Art. 643 Estatuto Tributario	\$2,988,000	\$7,000,000	Sanción del 5% mensual sobre IVA omitido, hasta 100% del impuesto
Renta y complementarios no declarada o extemporánea	Art. 641 Estatuto Tributario	\$12.000.000	\$24.000.000	Sanción mínima de (20%) de los ingresos brutos que figuren en la última declaración de renta presentada
ICA municipal no declarado (24 meses)	Acuerdo Municipal Caloto	\$3,000,000	\$6,000,000	5% mensual sobre ingresos brutos estimados del período
Incumplimiento estándares mínimos SG-SST	Resolución 0312/2019	\$28.470.000	\$140.926.500	Sanción de 20 a 100 SMMLV por deficiencias graves en SG-SST
Total, Estimado	Múltiples	\$473.005.000	\$1.981.823.000	Rango conservador a máximo según gravedad y fiscalización

Nota: SMMLV para 2025 = \$1,423.500. Estimaciones basadas en normativa vigente y jurisprudencia administrativa.

Fuente: Elaboración propia con base en diagnóstico realizado y marco normativo aplicable.

La cuantificación evidencia que Ferromateriales Villa Edén enfrenta riesgos económicos que, en un escenario conservador, superan los 473 millones de pesos, y en un escenario máximo pueden alcanzar hasta 1.981 millones de pesos. Estos montos representan entre el 40% y el 200% de los ingresos anuales estimados de la empresa, lo cual podría comprometer severamente su viabilidad financiera y operativa (Rivera Correa & Parra Díaz, 2024). Es importante destacar que

estas sanciones son acumulativas y no excluyentes, lo que significa que la empresa podría enfrentar múltiples sanciones simultáneas por diferentes autoridades de inspección, vigilancia y control (DIAN, Ministerio del Trabajo, Alcaldía Municipal).

Además de las sanciones administrativas cuantificadas, la empresa enfrenta otros riesgos económicos indirectos que incluyen la imposibilidad de acceder a crédito bancario formal debido a la ausencia de estados financieros auditados, la pérdida de oportunidades comerciales con clientes institucionales que exigen certificaciones de cumplimiento laboral y tributario como requisito para contratar, y el deterioro de la reputación empresarial que puede afectar negativamente las relaciones con proveedores y clientes corporativos (Valencia et al., 2024). Adicionalmente, existe el riesgo latente de demandas laborales individuales que podrían interponer los trabajadores al momento de su desvinculación, reclamando prestaciones sociales no pagadas, aportes a pensión no realizados y compensaciones por daños derivados de la falta de afiliación a seguridad social (Atehortúa Correa et al., 2024).

Discusión de resultados

Los hallazgos del diagnóstico realizado en Ferromateriales Villa Edén evidencian una situación de informalidad empresarial que refleja patrones ampliamente documentados en la literatura sobre MiPymes colombianas. El incumplimiento del 100% en materia laboral, el 86% en aspectos tributarios y contables, y el 80% en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo constituyen indicadores críticos que demandan intervención inmediata para garantizar la sostenibilidad del negocio (Valencia et al., 2024).

Análisis del Incumplimiento Laboral

La ausencia total de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral para los cinco trabajadores de Ferromateriales Villa Edén constituye una vulneración directa de derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia y en el Código Sustantivo del Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2024). Esta situación expone a los empleados a riesgos derivados de accidentes laborales, enfermedades profesionales y ausencia de protección económica en la vejez, perpetuando ciclos de vulnerabilidad social característicos de la informalidad laboral en zonas rurales del Cauca (Atehorta Correa et al., 2024).

La carencia de contratos escritos y el pago de salarios por debajo del mínimo legal vigente (estimado en \$1.423.500 para 2025) evidencian prácticas que, si bien pueden responder a limitaciones de flujo de caja de la microempresa, generan pasivos contingentes significativos (Nilo, 2025). Según lo establecido en el diagnóstico, la regularización de estos cinco trabajadores implicaría un costo mensual de seguridad social de aproximadamente \$1.460.817 mensuales, cifra que representa un incremento sustancial en los costos operativos pero que resulta indispensable para la formalización (Nilo, 2025).

La informalidad laboral identificada coincide con los hallazgos de Valencia et al. (2024), quienes señalan que el 48% de las MiPymes colombianas operan con algún grado de incumplimiento de la normativa laboral, siendo más pronunciado en municipios no capitales donde los mecanismos de inspección y control son limitados. En el contexto específico de Caloto, esta situación se ve agravada por factores estructurales como la limitada oferta de servicios de asesoría empresarial especializada y las dificultades de acceso a información sobre obligaciones legales (Atehorta Correa et al., 2024).

Análisis del Incumplimiento Tributario y Contable

El hallazgo de que Ferromateriales Villa Edén no mantiene contabilidad formalizada bajo Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para microempresas representa una barrera estructural para el crecimiento empresarial. La ausencia de registros contables confiables impide el acceso a crédito formal, la participación en procesos de contratación pública y la toma de decisiones gerenciales basadas en información financiera objetiva (Valencia et al., 2024).

El incumplimiento en la declaración y pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y del Impuesto de Industria y Comercio (ICA) genera riesgos de sanciones que, según la cuantificación realizada, ascienden a \$15.720.000 anuales por concepto de IVA no declarado más \$8.400.000 por ICA omitido, totalizando exposiciones económicas de \$24.120.000 solo en el componente tributario (DIAN, 2024). Estas cifras no incluyen intereses moratorios ni el riesgo de cierre temporal del establecimiento, sanciones previstas en el Estatuto Tributario colombiano para casos de evasión reiterada (DIAN, 2024).

La situación tributaria de Ferromateriales Villa Edén es emblemática de la realidad de miles de pequeños comercios en Colombia que operan en la "zona gris" de la informalidad parcial: cuentan con Registro Único Tributario (RUT) ante la DIAN y matrícula mercantil, pero no cumplen con las obligaciones sustanciales de declaración y pago de tributos (Valencia et al., 2024). Esta informalidad "selectiva" responde frecuentemente a la percepción de que los costos de cumplimiento superan los beneficios inmediatos, desconociendo los riesgos contingentes y las oportunidades que brinda la formalización completa (Atehorta Correa et al., 2024).

Análisis del Incumplimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo

La ausencia de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un incumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y sus modificaciones, que establecen la obligatoriedad del SG-SST para todas las empresas independientemente de su tamaño o número de trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2024). Los hallazgos indican carencias en elementos fundamentales como la identificación de peligros, la matriz de riesgos, los protocolos de emergencia y los programas de capacitación, exponiendo a los trabajadores a riesgos de accidentes ocupacionales sin mecanismos preventivos ni de atención oportuna (Asemtri, 2025).

En el sector comercial ferretero, los riesgos laborales incluyen caídas desde alturas durante la manipulación de inventarios en estanterías elevadas, lesiones por movimientos repetitivos en el despacho de mercancía, exposición a sustancias químicas presentes en productos como pinturas y solventes, y riesgos ergonómicos por levantamiento manual de cargas pesadas (Ministerio de Trabajo, 2024). La ausencia de controles sobre estos peligros incrementa significativamente la probabilidad de accidentes laborales que podrían generar responsabilidades civiles, penales y administrativas para el representante legal de la empresa (Asemtri, 2025).

El costo estimado para la implementación básica del SG-SST en una microempresa como Ferromateriales Villa Edén oscila entre \$1.500.000 y \$3.500.000 según parámetros de mercado de 2025, inversión que incluye asesoría especializada, desarrollo de documentación requerida y capacitaciones iniciales al personal (Asemtri, 2025). Si bien representa un desembolso significativo, esta inversión es sustancialmente inferior a las sanciones potenciales que pueden alcanzar hasta \$65.668.440 (500 SMMLV) por incumplimiento grave, además de evitar costos

asociados a accidentes laborales que podrían ascender a millones de pesos en indemnizaciones (Ministerio de Trabajo, 2024).

Contrastación con el Marco Teórico

Los resultados obtenidos validan las proposiciones teóricas sobre las causas multifactoriales de la informalidad empresarial en Colombia. De acuerdo con Valencia et al. (2024), la informalidad no es únicamente resultado de decisiones deliberadas de evasión fiscal, sino que responde a una compleja interacción de factores que incluyen: (1) desconocimiento de las obligaciones legales por parte de emprendedores con limitada formación empresarial; (2) percepción de complejidad excesiva en trámites de formalización; (3) restricciones de liquidez que dificultan asumir costos inmediatos de cumplimiento; y (4) debilidad institucional en mecanismos de fiscalización y control en municipios no capitales (Valencia et al., 2024; Atehorta Correa et al., 2024).

El caso de Ferromateriales Villa Edén ilustra particularmente la teoría del "costo-beneficio percibido" de la informalidad propuesta por Atehorta Correa et al. (2024), según la cual los microempresarios mantienen prácticas informales mientras perciban que los costos de detección y sanción son bajos en relación con los costos inmediatos de formalización. Sin embargo, esta percepción desestima tanto los riesgos contingentes cuantificados en este diagnóstico (\$40.748.440 en sanciones potenciales) como los costos de oportunidad derivados de no poder acceder a mercados formales, crédito bancario y programas de apoyo gubernamental reservados exclusivamente para empresas formalizadas (Valencia et al., 2024).

Implicaciones para la Sostenibilidad Empresarial

El análisis integral de los resultados permite concluir que la situación actual de Ferromateriales Villa Edén es insostenible en el mediano plazo. Las tendencias normativas en Colombia apuntan hacia un fortalecimiento de los mecanismos de fiscalización tributaria mediante herramientas tecnológicas como la facturación electrónica obligatoria, el sistema de información de retenciones (SIMÓN) y el intercambio automático de información financiera (Valencia et al., 2024). Simultáneamente, las reformas al Código Sustantivo del Trabajo han incrementado las sanciones por informalidad laboral y han fortalecido las facultades de inspección del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2024).

En este contexto regulatorio cada vez más estricto, las probabilidades de detección del incumplimiento se incrementan significativamente, elevando el riesgo de materialización de las sanciones cuantificadas. Adicionalmente, la informalidad limita estructuralmente el crecimiento del negocio al impedir el acceso a: (1) créditos comerciales con entidades financieras que requieren estados financieros auditados; (2) contratos con empresas grandes que exigen certificados tributarios y de aportes parafiscales actualizados; (3) programas de fortalecimiento empresarial del SENA, Cámaras de Comercio y gobierno nacional que tienen como requisito la formalización completa; y (4) plataformas digitales de comercio electrónico que demandan cumplimiento de obligaciones fiscales (Valencia et al., 2024; Atehorta Correa et al., 2024).

Por el contrario, la formalización integral abre oportunidades estratégicas que incluyen mejora de la reputación empresarial en el mercado local, diferenciación competitiva frente a comercios informales, construcción de historial crediticio que facilite financiamiento futuro, y acceso a programas de reducción de carga tributaria como el Régimen Simple de Tributación que

puede disminuir la tarifa efectiva de impuestos entre 30% y 50% en comparación con el régimen ordinario (Nilo, 2025).

Propuesta de estrategias de formalización

Con base en los hallazgos del diagnóstico y en el análisis de la normativa colombiana vigente, se propone un plan integral de formalización empresarial estructurado en tres componentes interrelacionados: (1) formalización laboral y afiliación al Sistema de Seguridad Social; (2) regularización tributaria y contable; y (3) implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cada componente incluye estrategias específicas, cronogramas de implementación, estimación de costos y mecanismos de seguimiento (Ministerio de Trabajo, 2024; DIAN, 2024).

Estrategia 1: Formalización Laboral y Afiliación al Sistema de Seguridad Social

Objetivo específico: Vincular formalmente a los cinco trabajadores de Ferromateriales Villa Edén mediante contratos escritos y afiliarlos al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación) en cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo y normativa de seguridad social (Ministerio de Trabajo, 2024).

Acciones operativas:

Paso 1 - Elaboración de contratos de trabajo: Se recomienda suscribir contratos individuales de trabajo a término indefinido con cada uno de los cinco trabajadores, o dejar constancia de que existe un contrato verbal especificando claramente: (a) identificación completa de las partes; (b) objeto del contrato y descripción detallada de funciones; (c) lugar de trabajo;

(d) jornada laboral (ordinaria de 8 horas diarias, 46 horas semanales según normativa vigente); (e) salario acordado, que no podrá ser inferior al mínimo legal vigente de \$1.423.500 para 2025; (f) forma y periodicidad de pago (se sugiere pago quincenal mediante transferencia bancaria para trazabilidad); (g) duración del contrato; y (h) causales de terminación (Ministerio de Trabajo, 2024; Nilo, 2025). Los contratos deberán registrarse en el archivo de la empresa y entregar copia firmada a cada trabajador dentro de los cinco días siguientes a la vinculación formal.

Paso 2 - Afiliación a Entidades Promotoras de Salud (EPS): Cada trabajador seleccionará libremente la EPS de su preferencia entre las autorizadas para operar en el departamento del Cauca (actualmente incluyen Sanitas, Salud Total, Compensar, Nueva EPS, entre otras). El empleador deberá realizar el proceso de afiliación mediante el formulario único de afiliaciones y novedades, diligenciado en la plataforma PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes). El aporte a salud corresponde al 12.5% del salario base: el empleador asume el 8.5% (\$120.997 mensuales por cada trabajador con salario mínimo) y el trabajador el 4% (\$56.940 mensuales), descontado directamente de su salario (Nilo, 2025). La afiliación debe efectuarse dentro de los dos días hábiles siguientes a la vinculación laboral.

Paso 3 - Afiliación a Fondos de Pensiones: Cada trabajador elegirá el fondo de pensiones de su preferencia (Colpensiones como régimen público, o fondos privados como Porvenir, Protección, Colfondos, Skandia). El aporte a pensiones corresponde al 16% del salario base, distribuido así: empleador 12% (\$170.820 mensuales por trabajador con salario mínimo) y trabajador 4% (\$56.940 mensuales) (Nilo, 2025). La afiliación se realiza simultáneamente con salud mediante PILA, siendo obligatoria desde el primer día de trabajo.

Paso 4 - Afiliación a Administradora de Riesgos Laborales (ARL): El empleador seleccionará y afiliará a todos los trabajadores a una ARL (opciones en el mercado incluyen

Positiva, Sura, Bolívar, Equidad, Colmena). La clasificación del riesgo para el sector comercio ferretero corresponde típicamente a Clase de Riesgo II, con una cotización aproximada del 1.044% del salario base, asumida en su totalidad por el empleador (\$14.853 mensuales por trabajador con salario mínimo) (Ministerio de Trabajo, 2024). La afiliación es obligatoria desde el primer día laboral y constituye requisito para la operación legal del establecimiento.

Paso 5 - Afiliación a Caja de Compensación Familiar: El empleador afiliará a la empresa y a todos sus trabajadores a una Caja de Compensación Familiar que opere en la región (opciones incluyen Comfacauca, Comfandi, Comfenalco). El aporte corresponde al 4% del salario base (\$56.940 mensuales por trabajador con salario mínimo), asumido completamente por el empleador (Nilo, 2025). Adicionalmente, si el empleador tiene dos o más trabajadores, deberá realizar aportes parafiscales al SENA (2% = \$28.470) y al ICBF (3% = \$42.705), totalizando aportes parafiscales de 9% (\$128.115 mensuales por trabajador) (Nilo, 2025).

Costo mensual consolidado de formalización laboral:

La Tabla 5 presenta la estructura completa de costos laborales mensuales por cada trabajador vinculado formalmente con salario mínimo legal vigente para 2025:

Tabla 5 Estructura de Costos Laborales Mensuales por Trabajador - 2025

Concepto	Base de Cálculo	Porcentaje	Valor Mensual	Responsable
Salario básico	SMMLV 2025	100%	\$1.423.500	Empleador
Auxilio de transporte	Fijo legal	N/A	\$200.000	Empleador

Seguridad Social				
Salud (empleador)	\$1.423.500	8.5%	\$120.997	Empleador
Salud (trabajador)	\$1.423.500	4.0%	\$56.940	Trabajador (descuento)
Pensión (empleador)	\$1.423.500	12.0%	\$170.820	Empleador
Pensión (trabajador)	\$1.423.500	4.0%	\$56.940	Trabajador (descuento)
ARL	\$1.423.500	1.044%	\$14.853	Empleador
Aportes Parafiscales				
Caja de Compensación	\$1.423.500	4.0%	\$56.940	Empleador
ICBF	\$1.423.500	3.0%	\$42.705	Empleador
SENA	\$1.423.500	2.0%	\$28.470	Empleador
Prestaciones Sociales (provisión mensual)				
Prima de servicios	\$1.423.500	8.33%	\$118.537	Empleador
Cesantías	\$1.423.500	8.33%	\$118.537	Empleador
Intereses sobre cesantías	\$1.423.500	1.0%	\$14.235	Empleador
Vacaciones	\$1.423.500	4.17%	\$59.350	Empleador

Total, costo empleador mensual	\$2.424.944
Total, neto recibido por trabajador	\$1.509.620

Nota: Cálculos basados en salario mínimo legal mensual vigente de \$1.423.500 y auxilio de transporte de \$200.000 para 2025. Las prestaciones sociales se calculan como provisión mensual prorrateada. Fuente: Nilo (2025); Ministerio de Trabajo (2024).

Para los cinco trabajadores de Ferromateriales Villa Edén, el costo total mensual de nómina formalizada ascendería a \$12.124.720, representando un incremento sustancial respecto a la práctica informal actual pero garantizando protección integral de derechos laborales y eliminando riesgos de sanciones estimadas en \$16.407.880 anuales por incumplimiento laboral (Nilo, 2025; Ministerio de Trabajo, 2024).

Cronograma de implementación:

- Mes 1 (Semanas 1-2): Elaboración de contratos de trabajo, recolección de documentos de identificación de trabajadores, apertura de cuentas bancarias para pago de nómina.
- Mes 1 (Semanas 3-4): Gestión de afiliaciones a EPS, AFP, ARL y Caja de Compensación mediante plataforma PILA. Primera liquidación y pago de aportes correspondientes.
- Mes 2 en adelante: Operación regular con liquidación mensual de nómina y pago oportuno de aportes a seguridad social antes del vencimiento legal, de acuerdo a la fecha límite.

Beneficios esperados:

La formalización laboral genera múltiples beneficios tangibles e intangibles: (1) eliminación de riesgo de sanciones administrativas del Ministerio de Trabajo; (2) protección contra demandas laborales por no pago de prestaciones sociales; (3) mejora del clima organizacional y retención de talento al ofrecer estabilidad y protección; (4) acceso a descuentos tributarios en el Régimen Simple de Tributación por formalización de empleo; y (5) cumplimiento de requisitos para contratación con empresas grandes y entidades públicas que exigen certificado de aportes parafiscales actualizados (Ministerio de Trabajo, 2024; Nilo, 2025).

Estrategia 2: Regularización Tributaria y Contable

Objetivo específico: Implementar sistemas de contabilidad formal bajo NIIF para microempresas, regularizar obligaciones tributarias mediante declaraciones correctivas o voluntarias, evaluar adhesión al Régimen Simple de Tributación, y establecer sistemas de facturación electrónica para garantizar el cumplimiento de la normativa fiscal colombiana (DIAN, 2024; Valencia et al., 2024).

Acciones operativas:

Paso 1 - Implementación de contabilidad bajo NIIF para microempresas: Ferromateriales Villa Edén debe establecer un sistema contable que cumpla con el marco técnico normativo del Grupo 3 (contabilidad simplificada para microempresas) establecido en el Decreto 2420 de 2015 y sus modificaciones (Siempre Al Día, 2025). Este proceso implica: (a) contratar un contador público titulado y registrado ante la junta central de contadores, quien asumirá la responsabilidad legal de los registros contables; (b) adquirir software contable certificado que permita generar

libros de contabilidad, estados financieros básicos (Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados) y reportes tributarios requeridos por la DIAN; opciones de mercado incluyen Siigo, Alegra, World Office y Helisa con costos mensuales entre \$80.000 y \$250.000 según funcionalidades (Valencia et al., 2024); (c) realizar el proceso de apertura contable registrando el inventario inicial de activos (mercancías, muebles, equipos) y pasivos existentes; y (d) establecer políticas contables para el reconocimiento de ingresos, control de inventarios mediante sistema permanente, depreciación de activos fijos y manejo de cuentas por cobrar y por pagar (Siempre Al Día, 2025).

La implementación de contabilidad formal no solo constituye una obligación legal para empresas comerciales, sino que genera información financiera confiable para la toma de decisiones gerenciales, permitiendo conocer la rentabilidad real del negocio, identificar productos con mayor rotación, controlar márgenes de utilidad y proyectar flujos de caja (Valencia et al., 2024). El costo estimado de implementación inicial (incluye honorarios del contador para montaje del sistema contable) oscila entre \$1.500.000 y \$2.500.000, mientras que el costo mensual de servicios contables permanentes para una microempresa comercial se ubica entre \$500.000 y \$800.000 dependiendo del volumen de transacciones (Valencia et al., 2024).

Paso 2 - Habilitación para facturación electrónica obligatoria: La Resolución 000042 de 2020 de la DIAN establece la obligatoriedad de la factura electrónica con validación previa para personas naturales y jurídicas que realicen operaciones gravadas con IVA, independientemente del nivel de ingresos (Bold, 2025; DIAN, 2024). El proceso de habilitación comprende: (a) inscribirse como facturador electrónico en el portal web de la DIAN mediante el sistema MUISCA utilizando el RUT y la firma electrónica del representante legal; (b) seleccionar y contratar un Proveedor Tecnológico Autorizado (PTA) que cuente con autorización vigente de la

DIAN para operar como intermediario en la transmisión de facturas electrónicas, con costos que varían entre \$30.000 y \$120.000 mensuales según el volumen de facturas emitidas (Bold, 2025; Nilo, 2025); (c) realizar la prueba de habilitación emitiendo facturas de prueba que serán validadas automáticamente por el sistema de la DIAN antes de autorizar la operación en producción; y (d) implementar el software de facturación integrado con el sistema contable para garantizar trazabilidad completa de las transacciones comerciales (Bold, 2025).

La facturación electrónica obligatoria genera múltiples beneficios operativos más allá del cumplimiento normativo: elimina costos de papelería y almacenamiento físico de facturas, reduce tiempos de facturación mediante automatización, minimiza errores en la digitación manual, facilita el control tributario al contar con registro electrónico de todas las ventas, y mejora la imagen corporativa ante clientes empresariales que requieren facturas electrónicas para sus procesos de contabilidad (Bold, 2025; Nilo, 2025). Las sanciones por no implementar facturación electrónica cuando se tiene la obligación pueden oscilar entre \$340.000 y \$4.100.000 según la gravedad del incumplimiento, además del riesgo de clausura temporal del establecimiento comercial (Bold, 2025).

Paso 3 - Regularización de obligaciones tributarias mediante declaraciones correctivas: Dado que Ferromateriales Villa Edén ha omitido la declaración y pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y del Impuesto de Industria y Comercio (ICA) en períodos anteriores, se recomienda acogerse al mecanismo de corrección voluntaria de declaraciones tributarias establecido en el artículo 588 del Estatuto Tributario, que permite corregir declaraciones no presentadas o presentadas con errores dentro de los tres años siguientes al vencimiento del plazo para declarar, antes de que la DIAN notifique un requerimiento especial (Gerencie, 2022; DIAN, 2024).

El procedimiento específico incluye: (a) reconstruir la información contable de los últimos tres años (2022-2024) determinando los ingresos brutos mensuales, las compras gravadas con IVA, y calculando el IVA generado en ventas y el IVA descontable en compras para cada bimestre; (b) presentar las declaraciones de IVA bimestrales omitidas mediante el sistema virtual de la DIAN, liquidando el impuesto efectivamente debido en cada período; sanción sustancialmente inferior a la sanción por inexactitud del 160% que se aplicaría si la DIAN detecta la omisión mediante fiscalización (Gerencie, 2022); (d) liquidar los intereses moratorios correspondientes desde la fecha de vencimiento original de cada declaración hasta la fecha de pago efectivo, aplicando la tasa de usura vigente reducida en la mitad según lo establece el Estatuto Tributario (DIAN, 2024).

Para el caso del Impuesto de Industria y Comercio (ICA) municipal, Ferromateriales Villa Edén debe: (a) contactar a la Dirección de Impuestos Municipales de la Alcaldía de Caloto para solicitar información sobre posibles programas de alivios tributarios o amnistías fiscales que algunos municipios implementan periódicamente ofreciendo descuentos en intereses y sanciones para contribuyentes morosos que se pongan al día (Gerencie, 2022); (b) presentar las declaraciones de ICA de los últimos tres años aplicando la tarifa que corresponda según la actividad económica de comercio al por menor de artículos de ferretería (típicamente entre 4 y 10 por mil sobre ingresos brutos); (c) negociar un acuerdo de pago con facilidades para cancelar el impuesto, intereses y sanciones en cuotas mensuales si el monto total supera la capacidad de pago inmediata; y (d) mantener las declaraciones y pagos del ICA al día de forma prospectiva para evitar nuevos incumplimientos (DIAN, 2024).

El costo total estimado de regularización tributaria de los últimos tres años, incluyendo impuestos omitidos, sanciones reducidas por corrección voluntaria e intereses moratorios, se

estima entre \$28.000.000 y \$35.000.000 según los ingresos históricos de la empresa, monto que representa una inversión significativa pero necesaria para eliminar riesgos contingentes y permitir el acceso a beneficios tributarios futuros (Gerencie, 2022; DIAN, 2024).

Paso 4 - Evaluación y adhesión al Régimen Simple de Tributación (RST): El Régimen Simple de Tributación constituye un mecanismo diseñado específicamente para simplificar el cumplimiento de obligaciones tributarias de pequeñas empresas, integrando en una sola declaración y pago anual el Impuesto sobre la Renta, el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto de Industria y Comercio (ICA), aplicando tarifas preferenciales en función del nivel de ingresos brutos anuales (Nilo, 2025). Ferromateriales Villa Edén podría beneficiarse significativamente de este régimen considerando que sus ingresos anuales estimados se encuentran dentro de los topes permitidos (máximo \$3.500 millones para comerciantes minoristas en 2025) (Nilo, 2025).

Los beneficios principales del RST incluyen: (a) unificación de tres impuestos en una sola declaración anual, eliminando la obligación de presentar declaraciones bimestrales de IVA y declaración anual de renta por separado; (b) aplicación de tarifas preferenciales que pueden representar una reducción efectiva de la carga tributaria entre 30% y 50% en comparación con el régimen ordinario, dependiendo del nivel de ingresos y del porcentaje de formalización laboral (Nilo, 2025); (c) simplificación de obligaciones contables, aunque se mantiene la obligatoriedad de llevar contabilidad formal bajo NIIF; (d) descuento adicional en la tarifa aplicable de hasta 10% cuando la empresa tiene trabajadores formalmente vinculados al Sistema de Seguridad Social, incentivando la formalización laboral (Nilo, 2025); y (e) eliminación de anticipos y pagos bimestrales, concentrando la obligación tributaria en un solo pago anual que facilita la planeación financiera (Nilo, 2025).

El proceso de inscripción al RST debe realizarse hasta el 28 febrero de cada año mediante formulario electrónico en el portal de la DIAN, surtiendo efectos para todo el año gravable (Nilo, 2025). Para el caso de Ferromateriales Villa Edén, considerando ingresos brutos anuales estimados de \$280.000.000, la tarifa del RST aplicable sería del rango del 2,9% al 5,3% sobre ingresos brutos dependiendo de la actividad específica, representando una carga tributaria anual entre \$8.120.000 y \$14.840.000, sustancialmente inferior a la que resultaría de aplicar el régimen ordinario con tarifa de renta del 24% sobre utilidad gravable más IVA del 19% sobre ventas menos IVA descontable (Nilo, 2025).

Cronograma de implementación de estrategia tributaria:

- Mes 1-2: Contratación de contador público, implementación de software contable, apertura contable y registro de saldos iniciales.
- Mes 2-3: Contratación de proveedor tecnológico autorizado, pruebas de habilitación.
- Mes 3-4: Reconstrucción de información contable histórica, preparación de declaraciones correctivas de IVA e ICA de últimos tres años.
- Mes 4-5: Presentación de declaraciones correctivas, liquidación de sanciones e intereses, negociación de acuerdos de pago con DIAN y Alcaldía si es necesario.
- Mes 6: Análisis detallado de conveniencia del RST, proyecciones de carga tributaria comparativa, inscripción en RST para año siguiente si resulta favorable.
- Mes 7 en adelante: Operación regular con cumplimiento de obligaciones tributarias mensuales (retención en la fuente sobre compras) y anuales (declaración RST o declaración ordinaria de renta).

Análisis costo-beneficio de la formalización tributaria:

La Tabla 6 presenta una comparación cuantitativa entre continuar en la informalidad versus formalizarse integralmente, considerando un horizonte de análisis de tres años:

Tabla 6 Análisis Costo-Beneficio de la Formalización Tributaria - Horizonte 3 Años

Concepto	Escenario Informal (Actual)	Escenario Formalizado (Propuesto)
COSTOS ANUALES		
Servicios contables	\$0	\$7.200.000
Software contable y facturación	\$580.000	\$1.800.000
Impuestos (RST o régimen ordinario)	\$0 (evadido)	\$11.500.000
Subtotal costos anuales	\$0	\$20.500.000
RIESGOS Y SANCIONES POTENCIALES		
Sanciones tributarias (IVA + ICA)	\$24.120.000 (anuales)	\$0
Intereses moratorios acumulados	\$8.500.000 (estimado)	\$0
Riesgo de clausura temporal	Alto	Nulo
Costo regularización histórica (una vez)	No aplicable	\$31.500.000
BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES		
Acceso a crédito bancario	No disponible	Sí, hasta \$50M
Participación en licitaciones públicas	No disponible	Sí
Certificados tributarios al día	No disponible	Sí
Contratos con empresas grandes	No disponible	Sí
Beneficios por formalización laboral en RST	No aplicable	-10% tarifa RST
Imagen empresarial y confianza	Baja	Alta
ANÁLISIS FINANCIERO A 3 AÑOS		
Costo total 3 años	\$1.200.000	\$93.000.000

Riesgo sanciones 3 años	\$72.360.000	\$0
Regularización histórica	\$31.500.000	\$31.500.000
Costo real esperado 3 años	\$103.860.000	\$93.000.000
Valor Presente Neto (tasa 12%)	-\$92.900.000	-\$83.200.000
Diferencia favorable formalización		\$9.700.000

Nota: El escenario informal considera la probabilidad de materialización de sanciones estimada en 100% en un horizonte de tres años dados los controles tecnológicos crecientes de la DIAN. No incluye costos de oportunidad por negocios perdidos por falta de formalización.

Fuente: Elaboración propia con base en Nilo (2025); DIAN (2024); Gerencie (2022).

El análisis demuestra que, incluso considerando únicamente variables cuantificables, la formalización tributaria resulta financieramente favorable en un horizonte de tres años, generando un ahorro neto de \$9.700.000. Adicionalmente, la formalización desbloquea oportunidades de crecimiento empresarial actualmente inaccesibles que no fueron monetizadas en este análisis por su carácter contingente: acceso a líneas de crédito con tasas preferenciales, participación en licitaciones públicas que representan mercados de alto valor, posibilidad de establecer alianzas comerciales con distribuidores mayoristas que exigen proveedores formalizados, y construcción de reputación empresarial que facilita negociaciones con clientes y proveedores (Valencia et al., 2024).

Estrategia 3: Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Objetivo específico: Establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, cumpliendo los estándares mínimos requeridos para empresas de menos de 10 trabajadores clasificadas en Riesgo I o II, garantizando ambientes de trabajo seguros y saludables que

protejan la integridad física y mental de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2024; Asemtri, 2025).

Acciones operativas:

Paso 1 - Elaboración de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: El representante legal debe formular una política escrita, fechada y firmada que exprese el compromiso de la empresa con la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores. Esta política debe: (a) ser específica para Ferromateriales Villa Edén considerando los riesgos propios del sector comercio ferretero; (b) incluir el compromiso de cumplir la normativa colombiana vigente en materia de SST; (c) establecer objetivos claros y medibles de prevención de accidentes y enfermedades laborales; (d) ser comunicada a todos los trabajadores mediante reunión de socialización dejando constancia escrita mediante acta firmada; y (e) actualizarse al menos una vez al año o cuando cambien las condiciones de la empresa (Ministerio de Trabajo, 2024; Asemtri, 2025).

Paso 2 - Designación de responsable del SG-SST: En empresas de menos de 10 trabajadores, el empleador puede asumir directamente la responsabilidad del SG-SST o delegar esta función en uno de los trabajadores con formación mínima de 50 horas en el tema (Ministerio de Trabajo, 2024). Se recomienda que el propietario de Ferromateriales Villa Edén designe formalmente a un responsable mediante resolución interna, proporcionándole el tiempo y los recursos necesarios para ejecutar actividades de SST durante su jornada laboral regular. El responsable debe realizar curso virtual gratuito de 50 horas ofrecido por el SENA sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, obteniendo certificación que debe conservarse en el archivo de la empresa (Asemtri, 2025).

Paso 3 - Identificación de peligros y elaboración de matriz de riesgos: El elemento central del SG-SST es la identificación sistemática de todos los peligros presentes en el ambiente laboral y la evaluación de los riesgos asociados (Asemtri, 2025). Para Ferromateriales Villa Edén, los peligros identificables incluyen:

- Riesgos físicos: Caídas desde alturas al manipular inventarios en estanterías elevadas sin uso de escaleras apropiadas; golpes por caída de objetos pesados (sacos de cemento, varillas de construcción) mal apilados; condiciones de iluminación deficiente en bodegas; exposición a temperaturas extremas en áreas sin ventilación adecuada (Ministerio de Trabajo, 2024).
- Riesgos químicos: Exposición a vapores y partículas de pinturas, solventes, thinner, productos de limpieza y otros químicos comercializados sin uso de elementos de protección personal; derrame de sustancias químicas por almacenamiento inadecuado; mezclas incompatibles de productos químicos (Ministerio de Trabajo, 2024).
- Riesgos ergonómicos: Lesiones musculoesqueléticas por levantamiento manual de cargas pesadas sin técnicas apropiadas; movimientos repetitivos en actividades de facturación y despacho; posturas forzadas durante largos períodos en mostrador de atención al público; diseño inadecuado de puestos de trabajo (Asemtri, 2025).
- Riesgos locativos: Estado de pisos irregulares o resbaladizos que pueden causar caídas al mismo nivel; espacios confinados o congestionados por acumulación de mercancía; escaleras sin pasamanos; salidas de emergencia obstruidas; señalización de seguridad inexistente (Ministerio de Trabajo, 2024).

- Riesgos eléctricos: Instalaciones eléctricas antiguas o improvisadas; cables expuestos; sobrecarga de tomas eléctricas; ausencia de sistemas de puesta a tierra; manipulación de equipos eléctricos sin entrenamiento (Asemtri, 2025).
- Riesgos públicos: Ubicación del establecimiento en zona con riesgo de atracos o hurtos; manejo de dinero en efectivo; atención al público sin medidas de protección (Ministerio de Trabajo, 2024).

La matriz de riesgos debe elaborarse utilizando la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45, valorando cada peligro según su nivel de deficiencia, nivel de exposición y nivel de consecuencia, determinando finalmente el nivel de riesgo (bajo, medio, alto o muy alto) y estableciendo controles específicos priorizados según el grado de riesgo (Asemtri, 2025). Esta matriz debe actualizarse anualmente y cada vez que se introduzcan cambios significativos en procesos, equipos o instalaciones (Ministerio de Trabajo, 2024).

Paso 4 - Implementación de controles y medidas preventivas: Con base en la matriz de riesgos, deben implementarse controles siguiendo la jerarquía establecida por la normativa: (a) eliminación del peligro cuando sea técnicamente factible (ejemplo: reubicar productos químicos a áreas ventiladas); (b) sustitución por alternativas menos peligrosas (ejemplo: reemplazar escaleras improvisadas por escaleras certificadas con sistema antideslizante); (c) controles de ingeniería (ejemplo: instalar iluminación LED adecuada en todas las áreas, implementar sistemas de ventilación mecánica, señalizar zonas de riesgo, demarcar áreas de almacenamiento y circulación peatonal); (d) controles administrativos (ejemplo: establecer procedimientos escritos para levantamiento manual de cargas, programar pausas activas cada dos horas, rotar trabajadores en tareas repetitivas, capacitar sobre almacenamiento seguro de productos químicos); y (e) elementos de protección personal (ejemplo: dotar a todos los trabajadores de

calzado de seguridad con puntera de acero, guantes apropiados según la tarea, gafas de protección para manipulación de químicos, protección respiratoria cuando sea necesario) (Asemtri, 2025; Ministerio de Trabajo, 2024).

Los Elementos de Protección Personal (EPP) deben cumplir estándares de calidad certificados, ser suministrados gratuitamente por el empleador, reemplazarse periódicamente según el desgaste, y su uso debe ser obligatorio sancionando el incumplimiento mediante el reglamento interno de trabajo. El costo estimado de dotación inicial completa de EPP para cinco trabajadores oscila entre \$800.000 y \$1.200.000, con reposiciones semestrales de aproximadamente \$400.000 (Asemtri, 2025).

Paso 5 - Elaboración de plan anual de trabajo SST: Se debe diseñar un plan de trabajo anual que contemple todas las actividades de SST a desarrollar durante el año, asignando responsables, cronograma de ejecución y recursos necesarios (Ministerio de Trabajo, 2024). Este plan debe incluir como mínimo: (a) cronograma de capacitaciones trimestrales sobre prevención de riesgos específicos identificados; (b) programa de inspecciones mensuales de condiciones locativas, equipos y herramientas; (c) mantenimiento preventivo de instalaciones eléctricas, extintores y equipos de emergencia; (d) simulacros de evacuación por emergencia con periodicidad semestral; (e) exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos anuales y de retiro para todos los trabajadores; y (f) indicadores de medición de accidentalidad, ausentismo laboral y cumplimiento de actividades programadas (Asemtri, 2025; Ministerio de Trabajo, 2024).

Paso 6 - Conformación de brigada de emergencias y plan de evacuación: Aunque la empresa cuenta con solo cinco trabajadores, debe establecer un esquema básico de respuesta ante emergencias que incluya: (a) identificación de amenazas potenciales (incendio por productos

inflamables almacenados, terremoto dada la zona sísmica del Cauca, atracos o situaciones de violencia); (b) elaboración de planos de evacuación del establecimiento señalizando rutas de salida, puntos de encuentro y ubicación de extintores; (c) designación de al menos un trabajador como brigadista con entrenamiento básico en primeros auxilios, manejo de extintores y coordinación de evacuaciones (puede realizarse mediante curso del SENA o la Cruz Roja Colombiana); (d) dotación de botiquín de primeros auxilios con elementos esenciales actualizado semestralmente; (e) instalación de extintores multipropósito tipo ABC en cantidad suficiente (al menos uno por cada 200 metros cuadrados de área) con mantenimiento anual certificado; y (f) señalización de seguridad visible con pictogramas normalizados indicando salidas de emergencia, ubicación de extintores, zonas seguras y prohibiciones (Ministerio de Trabajo, 2024; Asemtri, 2025).

Paso 7 - Capacitación permanente a trabajadores: El Decreto 1072 de 2015 establece la obligación de capacitar a todos los trabajadores en aspectos relacionados con los riesgos específicos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención (Ministerio de Trabajo, 2024). Para Ferromateriales Villa Edén, el programa de capacitación debe incluir al menos: (a) inducción en SST para todo trabajador nuevo antes de iniciar labores; (b) capacitación trimestral sobre prevención de riesgos específicos (técnicas de levantamiento seguro de cargas, manejo de sustancias químicas, prevención de caídas, uso correcto de EPP); (c) entrenamiento en respuesta ante emergencias y uso de extintores; y (d) capacitación sobre derechos y deberes en el Sistema General de Riesgos Laborales. Las capacitaciones deben documentarse mediante listados de asistencia firmados por los participantes y conservarse como evidencia de cumplimiento ante eventuales inspecciones del Ministerio de Trabajo (Asemtri, 2025).

Costo estimado de implementación del SG-SST:

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ferromateriales Villa Edén requiere una inversión inicial y costos de sostenimiento anual según se detalla en la Tabla 7:

Tabla 7 Estructura de Costos de Implementación del SG-SST

Concepto	Costo Inicial (Una vez)	Costo Anual Recurrente
Asesoría para implementación SG-SST (incluye documentación completa)	\$2.500.000	\$0
Elaboración de matriz de riesgos y plan de trabajo	Incluido en asesoría	\$0
Dotación inicial de Elementos de Protección Personal (5 trabajadores)	\$1.000.000	\$800.000 (reposición semestral)
Señalización de seguridad (salidas, extintores, zonas de riesgo)	\$450.000	\$0
Extintores tipo ABC (3 unidades) con soporte de pared	\$420.000	\$210.000 (recarga anual)
Botiquín de primeros auxilios dotado	\$180.000	\$120.000 (reposición semestral)
Capacitaciones trimestrales (4 sesiones anuales)	\$0	\$800.000
Exámenes médicos ocupacionales (5 trabajadores)	\$625.000 (ingreso)	\$625.000 (periódico anual)
Curso de brigadista (1 trabajador)	\$250.000	\$0

Mejoras locativas básicas (iluminación, demarcación, pasamanos)	\$1.800.000	\$0
Mantenimiento anual sistema (inspecciones, actualizaciones)	\$0	\$600.000
TOTAL	\$7.225.000	\$3.155.000

Nota: Los costos son estimados de mercado para 2025. La inversión inicial cubre la implementación completa del SG-SST según estándares mínimos para microempresa Riesgo II.

Fuente: Asemtri (2025); Ministerio de Trabajo (2024); cotizaciones de mercado.

La inversión total de \$7.225.000 en el primer año y \$3.155.000 anuales en sostenimiento representa aproximadamente el 2,6% de los ingresos anuales estimados de Ferromateriales Villa Edén, porcentaje razonable considerando que evita sanciones potenciales de hasta \$16.407.880 anuales por incumplimiento del SG-SST, además de reducir significativamente la probabilidad de accidentes laborales que podrían generar costos exponencialmente superiores en indemnizaciones, incapacidades y daños a la reputación empresarial (Ministerio de Trabajo, 2024; Asemtri, 2025).

Cronograma de implementación SG-SST:

- Mes 1: Contratación de asesoría especializada, conformación del equipo de trabajo, realización de diagnóstico inicial de condiciones de SST.
- Mes 2: Elaboración de política de SST, designación de responsable, identificación de peligros y valoración de riesgos, diseño de matriz.
- Mes 3: Elaboración de plan anual de trabajo, definición de procedimientos seguros, diseño de plan de emergencias y evacuación.

- Mes 4: Implementación de controles de ingeniería (mejoras locativas, señalización), adquisición e instalación de extintores y botiquín.
- Mes 5: Dotación de EPP a todos los trabajadores, capacitación sobre uso correcto, entrenamiento de brigadista, realización de exámenes médicos ocupacionales.
- Mes 6: Primeras capacitaciones a trabajadores sobre riesgos específicos, simulacro de evacuación, ajustes según lecciones aprendidas.
- Mes 7 en adelante: Operación regular del SG-SST con ejecución del plan anual de trabajo, inspecciones mensuales, capacitaciones trimestrales, actualización continua.

Beneficios esperados de la implementación del SG-SST:

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo genera beneficios que trascienden el mero cumplimiento normativo: (a) reducción de la accidentalidad laboral mediante controles preventivos, disminuyendo costos directos e indirectos asociados a incapacidades temporales; (b) mejora del clima organizacional al demostrar preocupación genuina por el bienestar de los trabajadores, incrementando satisfacción laboral y lealtad; (c) aumento de la productividad al trabajar en ambientes seguros y saludables con menor ausentismo por enfermedad o accidentes; (d) cumplimiento de requisitos para contratación con empresas grandes que exigen proveedores con SG-SST implementado; (e) reducción de primas de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) cuando la empresa demuestre gestión efectiva de riesgos con indicadores de accidentalidad bajos; y (f) protección legal del empleador ante eventuales demandas laborales por accidentes, al demostrar que implementó todas las medidas razonables de prevención exigidas por la ley (Ministerio de Trabajo, 2024; Asemtri, 2025).

Estrategia Integral: Cronograma Consolidado y Fuentes de Financiamiento

La implementación simultánea de las tres estrategias de formalización (laboral, tributaria y SG-SST) requiere una inversión total estimada de \$50.000.000 en el primer año, distribuida así: \$14.700.000 en costos adicionales por formalización laboral mensual, \$31.500.000 en regularización tributaria histórica y costos iniciales de contabilidad, \$3.800.000 en implementación inicial del SG-SST (Valencia et al., 2024; Nilo, 2025; Asemtri, 2025).

Para facilitar esta inversión, Ferromateriales Villa Edén puede acceder a las siguientes fuentes de financiamiento y apoyo institucional:

Líneas de crédito para formalización empresarial: El Gobierno Nacional mediante el Fondo Nacional de Garantías (FNG) y Bancóldex ofrece líneas de crédito preferenciales para MiPymes que deseen formalizarse, con tasas de interés subsidiadas ($DTF + 3$ a 6 puntos) y períodos de gracia de hasta 12 meses. Adicionalmente, la Cámara de Comercio del Cauca gestiona programas de microcrédito con acompañamiento técnico para empresas en proceso de formalización (Valencia et al., 2024).

Programas de apoyo del SENA: El Servicio Nacional de Aprendizaje ofrece gratuitamente asesoría empresarial, capacitaciones en gestión administrativa y contable, y puede cofinanciar proyectos de fortalecimiento empresarial para negocios que demuestren compromiso con la formalización y generación de empleo formal (Atehorta Correa et al., 2024).

Alivios tributarios municipales: Se recomienda solicitar ante la Alcaldía de Caloto información sobre posibles acuerdos de pago con condiciones favorables (descuentos en intereses, plazos extendidos) para deudas tributarias de ICA, estrategia que varios municipios colombianos implementan periódicamente para incentivar la formalización de comerciantes locales (Gerencie, 2022).

Reducción de costos operativos: La formalización laboral y tributaria permite acceder a descuentos comerciales de proveedores mayoristas que exigen clientes formalizados, generando ahorros estimados entre 5% y 15% en el costo de mercancías que pueden compensar parcialmente los nuevos costos de formalización (Valencia et al., 2024).

Conclusiones

El presente trabajo de investigación logró cumplir satisfactoriamente los objetivos planteados, generando aportes académicos y prácticos relevantes para la comprensión de la problemática de informalidad empresarial en MiPymes colombianas y el diseño de estrategias viables de formalización integral.

Conclusión respecto al primer objetivo específico

Se identificó de manera exhaustiva el marco normativo tributario y laboral aplicable a Ferromateriales Villa Edén, estableciendo que como microempresa comercial con cinco trabajadores está sujeta a obligaciones legales en tres dimensiones: (a) normativa laboral que exige vinculación formal mediante contratos escritos y afiliación obligatoria al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión, riesgos laborales) conforme al Código Sustantivo del Trabajo y Ley 100 de 1993; (b) normativa tributaria que demanda inscripción en el RUT, llevanza de contabilidad bajo NIIF para microempresas, implementación de facturación electrónica obligatoria, y declaración y pago de IVA e ICA según el Estatuto Tributario y ordenanzas municipales; y (c) normativa de seguridad y salud en el trabajo que impone la implementación del SG-SST conforme al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo (Valencia et al., 2024; Ministerio de Trabajo, 2024; DIAN, 2024). Este

marco normativo integral, aunque complejo para microempresarios con limitada formación empresarial, constituye el piso mínimo de cumplimiento para garantizar operaciones empresariales sostenibles y protección de derechos de trabajadores.

Conclusión respecto al segundo objetivo específico

El diagnóstico de cumplimiento normativo aplicado mediante listas de chequeo estructuradas reveló niveles críticos de incumplimiento en las tres dimensiones evaluadas: 100% de incumplimiento laboral evidenciado en la ausencia total de contratos escritos, falta de afiliación al Sistema de Seguridad Social para los cinco trabajadores, y pagos salariales inferiores al mínimo legal; 86% de incumplimiento tributario y contable manifestado en la carencia de contabilidad formal bajo NIIF, omisión de declaraciones y pagos de IVA e ICA, y ausencia de facturación electrónica; y 80% de incumplimiento en SG-SST reflejado en la inexistencia de política de seguridad, matriz de identificación de riesgos, plan de emergencias y capacitaciones a trabajadores (Valencia et al., 2024; Atehorta Correa et al., 2024). La cuantificación de riesgos económicos derivados de estas omisiones alcanza \$40.748.440 en sanciones potenciales anuales, monto que representa el 14,5% de los ingresos brutos estimados de la empresa y que evidencia la insostenibilidad de mantener prácticas informales en un contexto de fortalecimiento de capacidades de fiscalización de autoridades tributarias y laborales (DIAN, 2024; Ministerio de Trabajo, 2024). Estos hallazgos confirman las proposiciones teóricas sobre la prevalencia de informalidad en MiPymes de municipios no capitales, donde factores como el limitado acceso a asesoría empresarial especializada, las restricciones de liquidez y la percepción de complejidad normativa generan barreras para la formalización (Valencia et al., 2024; Atehorta Correa et al., 2024).

Conclusión respecto al tercer objetivo específico

Se diseñó una propuesta integral de estrategias de formalización empresarial estructurada en tres componentes interrelacionados que abordan de manera sistemática las deficiencias identificadas en el diagnóstico. La estrategia de formalización laboral, con un costo mensual consolidado de \$12.124.720 para cinco trabajadores, garantiza el cumplimiento de derechos fundamentales laborales y elimina riesgos de sanciones administrativas del Ministerio de Trabajo estimadas en \$16.407.880 anuales, además de generar beneficios intangibles como mejora del clima organizacional, retención de talento y cumplimiento de requisitos para contratación con empresas grandes (Nilo, 2025; Ministerio de Trabajo, 2024). La estrategia de regularización tributaria y contable, que demanda una inversión inicial de \$31.500.000 para normalizar obligaciones históricas más costos operativos anuales de \$20.500.000, habilita el acceso a beneficios del Régimen Simple de Tributación con reducción efectiva de carga tributaria entre 30% y 50%, facilitando la sostenibilidad financiera de la formalización (Nilo, 2025; DIAN, 2024; Gerencie, 2022). La estrategia de implementación del SG-SST, con inversión inicial de \$7.225.000 y sostenimiento anual de \$3.155.000, no solo evita sanciones de hasta \$65.668.440 sino que reduce la accidentalidad laboral y mejora la productividad mediante ambientes de trabajo seguros (Asemtri, 2025; Ministerio de Trabajo, 2024). El análisis costo-beneficio cuantitativo demuestra que la formalización integral genera un ahorro neto de \$9.700.000 en un horizonte de tres años comparado con mantener la informalidad considerando la alta probabilidad de materialización de sanciones, además de desbloquear oportunidades de crecimiento empresarial actualmente inaccesibles como acceso a crédito bancario, participación en licitaciones públicas y construcción de reputación corporativa (Valencia et al., 2024; Nilo, 2025).

Respuesta a las preguntas de investigación

¿Cuáles son las obligaciones tributarias y laborales que debe cumplir Ferromateriales Villa Edén? La empresa debe cumplir obligaciones de afiliación al Sistema de Seguridad Social de trabajadores, declaración y pago de IVA e ICA, contabilidad bajo NIIF para microempresas, facturación electrónica obligatoria, e implementación del SG-SST conforme al Decreto 1072 de 2015 (DIAN, 2024; Ministerio de Trabajo, 2024).

¿Cuál es el nivel actual de cumplimiento de estas obligaciones? El diagnóstico reveló incumplimiento del 100% en materia laboral, 86% en aspectos tributarios y contables, y 80% en SG-SST, situación que expone a la empresa a riesgos de sanciones cuantificadas en \$40.748.440 anuales (Valencia et al., 2024; Atehorta Correa et al., 2024).

¿Cuáles son los riesgos económicos y legales derivados del incumplimiento? Los riesgos incluyen sanciones administrativas de DIAN, Ministerio de Trabajo y Alcaldía Municipal; cierre temporal del establecimiento; demandas laborales por no pago de prestaciones sociales y seguridad social; imposibilidad de acceder a crédito bancario y contratos con empresas formales; y pérdida de reputación empresarial (DIAN, 2024; Ministerio de Trabajo, 2024).

¿Qué estrategias concretas pueden implementarse para lograr la formalización? Las estrategias propuestas incluyen vinculación laboral formal con contratos escritos y afiliación a seguridad social, regularización tributaria mediante declaraciones correctivas voluntarias y adhesión al Régimen Simple de Tributación, implementación de contabilidad bajo NIIF con facturación electrónica, y establecimiento del SG-SST con políticas, matrices de riesgo y capacitaciones (Nilo, 2025; Asemtri, 2025).

¿Es financieramente viable la formalización para una microempresa como Ferromateriales Villa Edén? El análisis costo-beneficio demuestra que la formalización es

financieramente viable y favorable, generando ahorro neto de \$9.700.000 en tres años al evitar sanciones y desbloquear oportunidades de crecimiento, además de ser factible mediante líneas de crédito preferenciales y programas gubernamentales de apoyo a la formalización (Valencia et al., 2024; Nilo, 2025).

Aportes del estudio

Aporte académico: Esta investigación contribuye a la literatura sobre informalidad empresarial en Colombia mediante un estudio de caso detallado que integra las dimensiones laboral, tributaria y de seguridad ocupacional, tradicionalmente abordadas de manera fragmentada en la literatura existente. La metodología de diagnóstico mediante listas de chequeo estructuradas y la cuantificación de riesgos económicos constituyen herramientas replicables para investigaciones similares en otros contextos empresariales y geográficos (Valencia et al., 2024).

Aporte práctico: El trabajo genera valor aplicado inmediato para Ferromateriales Villa Edén al proporcionar una hoja de ruta operativa detallada con acciones específicas, cronogramas, costos y responsables para ejecutar la formalización integral. Las estrategias propuestas son realistas, consideran las limitaciones financieras de la microempresa, y priorizan acciones según impacto y urgencia, facilitando la toma de decisiones del representante legal (Nilo, 2025; Asemtri, 2025).

Aporte social: La investigación contribuye a la protección de derechos laborales fundamentales de cinco trabajadores actualmente desprotegidos, garantizando su acceso a servicios de salud, pensión de vejez y protección ante riesgos ocupacionales. Adicionalmente, promueve la cultura de legalidad y formalización empresarial en el municipio de Caloto,

generando efectos demostrativos que pueden motivar la formalización de otros comercios locales (Atehorta Correa et al., 2024).

Limitaciones del estudio

Este trabajo presenta limitaciones metodológicas que deben considerarse al interpretar sus hallazgos. Primero, el diagnóstico se basó en información proporcionada por el representante legal de Ferromateriales Villa Edén sin verificación documental exhaustiva, lo que podría introducir sesgos de deseabilidad social o información incompleta. Segundo, la cuantificación de sanciones potenciales asume tasas y probabilidades de detección estimadas que podrían variar según cambios normativos o en las capacidades de fiscalización de autoridades. Tercero, el análisis costo-beneficio de la formalización no monetiza beneficios intangibles como mejora de reputación, acceso a nuevos mercados o reducción de estrés del empresario por operar en la ilegalidad, subestimando potencialmente los beneficios reales de la formalización. Cuarto, el estudio se circunscribe a una sola microempresa en un sector económico específico (comercio ferretero) y una ubicación geográfica particular (Caloto, Cauca), limitando la generalización directa de hallazgos a otros contextos sin adaptaciones (Valencia et al., 2024).

Recomendaciones

Con base en los hallazgos del diagnóstico y las estrategias de formalización propuestas, se formulan las siguientes recomendaciones dirigidas a diferentes actores involucrados en la problemática de informalidad empresarial.

Recomendaciones a Ferromateriales Villa Edén

Priorización de acciones de formalización: Se recomienda al representante legal implementar las estrategias de formalización de manera secuencial y priorizada, iniciando por la formalización laboral (Meses 1-2) dado que constituye el riesgo más crítico por afectar derechos fundamentales de trabajadores y tener mayor probabilidad de fiscalización mediante denuncias, seguido por la regularización tributaria (Meses 3-5) aprovechando los beneficios de corrección voluntaria antes de posibles requerimientos de la DIAN, y finalmente la implementación del SG-SST (Meses 6-7) una vez se haya estabilizado el flujo de caja con los nuevos costos laborales y tributarios (Ministerio de Trabajo, 2024; DIAN, 2024). Esta secuencia permite distribuir la carga financiera en el tiempo, facilitando la sostenibilidad del proceso.

Búsqueda de financiamiento preferencial: Se sugiere solicitar línea de crédito para capital de trabajo mediante el Fondo Nacional de Garantías con el respaldo de Bancóldex o la Cámara de Comercio del Cauca, presentando el proyecto de formalización integral como justificación del crédito. Esta estrategia permitiría financiar la inversión inicial estimada en \$50.000.000 con plazos de hasta 36 meses y tasas preferenciales, evitando impacto negativo en el capital de trabajo operativo de la empresa (Valencia et al., 2024). Alternativamente, se recomienda negociar con proveedores mayoristas la extensión de plazos de pago a 60-90 días una vez se formalice, liberando liquidez para cubrir los nuevos costos de nómina y tributarios.

Profesionalización de la gestión empresarial: Se recomienda invertir en formación gerencial del propietario mediante programas del SENA sobre administración de empresas, gestión financiera y planificación estratégica, que se ofrecen gratuitamente y pueden cursarse en modalidad virtual sin afectar la operación diaria del negocio. Adicionalmente, se sugiere vincular laboralmente a un administrador o tecnólogo en gestión empresarial que asuma funciones de gestión administrativa, contable y de recursos humanos, liberando al propietario para enfocarse

en funciones estratégicas de desarrollo comercial y relaciones con proveedores (Atehorta Correa et al., 2024).

Aprovechamiento de beneficios de la formalización: Una vez completada la formalización, se recomienda gestionar activamente los beneficios asociados: (a) solicitar crédito de libre inversión con entidad bancaria presentando estados financieros auditados para capital de trabajo o expansión; (b) inscribirse en el Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP) para participar en licitaciones de entidades gubernamentales que demandan materiales de ferretería; (c) establecer alianzas comerciales con constructoras y empresas de servicios públicos que requieren proveedores formalizados con certificados tributarios y de aportes parafiscales al día; y (d) implementar sistemas de gestión de calidad que mejoren procesos operativos y servicio al cliente, diferenciándose competitivamente de comercios informales (Valencia et al., 2024; Nilo, 2025).

Recomendaciones a entidades gubernamentales y gremiales

Simplificación de trámites de formalización: Se recomienda a la DIAN, Ministerio de Trabajo y alcaldías municipales implementar ventanillas únicas virtuales de formalización empresarial que integren todos los trámites requeridos (RUT, registro mercantil, habilitación facturación electrónica, registro único laboral) en una sola plataforma con guías paso a paso y asistencia virtual mediante chatbots o asesoría remota, reduciendo significativamente las barreras procedimentales que desalientan la formalización de microempresarios con limitada formación técnica (Valencia et al., 2024).

Ampliación de programas de amnistía tributaria: Se sugiere a las alcaldías municipales del departamento del Cauca implementar programas periódicos de alivios tributarios con

descuentos de hasta 70% en intereses y sanciones para comerciantes que se formalicen voluntariamente, siguiendo experiencias exitosas de municipios como Bogotá y Medellín que han logrado incrementar el recaudo tributario mediante estas estrategias de formalización incentivada (Gerencie, 2022). Estos programas deben publicitarse masivamente mediante emisoras comunitarias, redes sociales y comunicaciones directas a comerciantes identificados mediante cruces de información de Cámaras de Comercio y servicios públicos.

Fortalecimiento de servicios de asesoría empresarial gratuita: Se recomienda a la Cámara de Comercio del Cauca y al SENA ampliar la cobertura geográfica de sus programas de asesoría empresarial, estableciendo puntos de atención permanentes en cabeceras municipales como Caloto con horarios flexibles que permitan a microempresarios acceder a orientación sobre obligaciones legales, beneficios de la formalización y apoyo técnico en trámites específicos (Atehorta Correa et al., 2024). Estos servicios deben ser totalmente gratuitos y promocionarse activamente mediante campañas de sensibilización que desmitifiquen la complejidad de la formalización.

Diseño de Régimen Tributario Ultra-Simplificado para microempresas: Se propone al Ministerio de Hacienda y Crédito Público evaluar la creación de un régimen tributario ultra-simplificado para microempresas con ingresos inferiores a \$100.000.000 anuales, consistente en un único pago anual equivalente a una tarifa plana del 1% sobre ingresos brutos que integre todos los impuestos nacionales y territoriales, eliminando obligaciones de declaraciones periódicas y contabilidad compleja. Esta medida, implementada exitosamente en países como Chile (Régimen Simplificado) y Argentina (Monotributo), ha logrado tasas de formalización superiores al 60% en microempresas que anteriormente operaban informalmente (Valencia et al., 2024).

Recomendaciones para futuras investigaciones

Evaluación de impacto de la formalización: Se recomienda realizar investigaciones longitudinales que den seguimiento a empresas que implementaron estrategias de formalización, midiendo indicadores objetivos de impacto tales como: variación en ventas y rentabilidad antes y después de la formalización; tasa de acceso efectivo a crédito bancario y condiciones obtenidas; participación exitosa en licitaciones públicas y contratos con grandes empresas; reducción de accidentalidad laboral y mejora de clima organizacional; y percepción del empresario sobre satisfacción con la decisión de formalizarse versus costos asumidos (Valencia et al., 2024). Estos estudios generarían evidencia empírica sobre el retorno de inversión real de la formalización, fortaleciendo los argumentos para promoverla.

Análisis comparativo de modelos tributarios: Se sugiere realizar investigaciones comparadas sobre regímenes tributarios simplificados implementados en diferentes países latinoamericanos (RST en Colombia, Monotributo en Argentina, Régimen MYPE Tributario en Perú, Simples Nacional en Brasil), evaluando su efectividad en promover formalización, su impacto en recaudo fiscal, los niveles de cumplimiento voluntario de contribuyentes acogidos, y las lecciones aprendidas aplicables al contexto colombiano para el mejoramiento continuo de políticas públicas de formalización (Nilo, 2025).

Estudios sectoriales y territoriales de informalidad: Se recomienda replicar este diagnóstico de cumplimiento normativo en muestras representativas de microempresas de diferentes sectores económicos (comercio, servicios, manufactura) y ubicaciones geográficas (capitales departamentales, municipios intermedios, zonas rurales), permitiendo caracterizar patrones diferenciados de informalidad y diseñar estrategias de intervención contextualizadas

que consideren las particularidades de cada segmento empresarial y territorial (Atehorta Correa et al., 2024).

Trabajo futuro y proyecciones

Propuesta de seguimiento y evaluación post-implementación

Se propone establecer un mecanismo de seguimiento trimestral durante los primeros 12 meses posteriores a la implementación de las estrategias de formalización en Ferromateriales Villa Edén, mediante visitas técnicas programadas del investigador o estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de UNICOMFACAUCA. Este seguimiento mediría indicadores objetivos de cumplimiento: (a) porcentaje de trabajadores efectivamente afiliados al Sistema de Seguridad Social con pagos al día; (b) número de declaraciones tributarias presentadas oportunamente versus obligaciones del período; (c) nivel de implementación del SG-SST medido mediante autoevaluación de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019; (d) variación en ventas mensuales comparando períodos equivalentes pre y post-formalización; (e) número y valor de créditos bancarios obtenidos; (f) participación en licitaciones públicas o contratos con empresas grandes; y (g) satisfacción del empresario con el proceso de formalización medida mediante encuesta estructurada (Valencia et al., 2024; Ministerio de Trabajo, 2024).

Los resultados de este seguimiento generarían insumos valiosos para ajustar las estrategias propuestas, identificar barreras imprevistas en la implementación, y documentar aprendizajes replicables en otras microempresas. Se recomienda sistematizar esta experiencia

mediante un artículo de caso publicable en revistas académicas de administración de empresas o contabilidad, contribuyendo a la construcción de conocimiento sobre buenas prácticas de formalización empresarial en contextos rurales colombianos (Atehorta Correa et al., 2024).

Replicabilidad del modelo en otras microempresas del sector

El modelo de diagnóstico y estrategias de formalización desarrollado en este trabajo presenta alto potencial de replicabilidad en otras microempresas comerciales del municipio de Caloto y del norte del Cauca con características similares: ingresos anuales inferiores a \$500.000.000, entre 3 y 10 trabajadores, operación en informalidad parcial (cuentan con RUT y registro mercantil pero incumplen obligaciones sustanciales), y voluntad del empresario de formalizarse pero con desconocimiento sobre cómo hacerlo y temor a costos prohibitivos (Valencia et al., 2024).

Se propone que la Cámara de Comercio del Cauca, en alianza con UNICOMFACAUCA y la Alcaldía Municipal de Caloto, diseñe un programa piloto de formalización empresarial asistida dirigido a 20 microempresas comerciales del municipio, utilizando las herramientas metodológicas de este trabajo: (a) aplicación de listas de chequeo de cumplimiento normativo para diagnóstico inicial; (b) cuantificación de riesgos económicos derivados del incumplimiento; (c) diseño de estrategias de formalización personalizadas según la situación específica de cada empresa; (d) acompañamiento técnico en trámites específicos (afiliaciones a seguridad social, habilitación facturación electrónica, declaraciones correctivas); (e) gestión de líneas de crédito preferenciales mediante convenios con entidades financieras; y (f) seguimiento post-implementación durante 12 meses (Atehorta Correa et al., 2024; Valencia et al., 2024).

Este programa piloto podría financiarse mediante recursos del Sistema General de Regalías destinados a proyectos de desarrollo económico local, o mediante convocatorias de cooperación internacional de agencias como USAID o GIZ que apoyan programas de fortalecimiento empresarial y generación de empleo formal en Colombia. Los resultados de este piloto generarían evidencia robusta sobre la efectividad de intervenciones integrales de formalización asistida, escalables posteriormente a otros municipios del departamento y del país (Valencia et al., 2024).

Líneas de investigación derivadas

El presente trabajo abre múltiples líneas de investigación futuras: (a) análisis del impacto de la formalización laboral sobre la productividad y competitividad de microempresas mediante estudios cuasi-experimentales comparando empresas formalizadas versus grupo control de empresas informales; (b) evaluación de la percepción de trabajadores sobre las condiciones laborales antes y después de la formalización, midiendo variables como satisfacción laboral, sentido de pertenencia y lealtad organizacional; (c) estudios sobre determinantes psicológicos y culturales de la decisión de formalizar en microempresarios, explorando creencias, actitudes y percepciones que facilitan u obstaculizan la formalización; (d) análisis de la efectividad de diferentes estrategias de comunicación y sensibilización sobre beneficios de la formalización, evaluando campañas masivas versus asesoría personalizada; y (e) investigación sobre modelos de negocio innovadores que integren tecnologías digitales (software contable en la nube, facturación electrónica móvil, pagos digitales) para reducir costos de cumplimiento normativo facilitando la formalización de microempresas con recursos limitados (Valencia et al., 2024; Atehorta Correa et al., 2024).

Referencias

- Álvarez Contreras, D. E., Navarro Casadiego, N. A., & Gallardo Pérez, H. J. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y procesos basados en la gestión de riesgos: revisión bibliográfica. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 30(2), 178-194. <https://doi.org/10.18359/rfce.6148>
- Arellano Cepeda, O. E., Ayaviri Nina, D., Villa Villa, V. M., & Rodríguez, E. A. (2025). Cumplimiento y cultura tributaria en pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Riobamba. *Perspectivas Sociales y Administrativas*, 3(2), 45-55. <https://doi.org/10.61347/psa.v3i2.92>
- Atehortúa Correa, O. A., Vacca Moyano, L., & Vargas Díaz, J. S. (2024). Informalidad laboral en Colombia: primera barrera hacia la justicia social. *Semilleros de Investigación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/43876>
- Banco de la República. (2025). Nueva evidencia sobre la informalidad laboral y empresarial en Colombia. *Ensayos Sobre Política Económica*, (108). <https://investiga.banrep.gov.co/es/espe/espe108>
- Casiano Lavado, J. (2023). Análisis de los beneficios tributarios para las MIPYMES otorgados por las reformas tributarias desde el año 2015 en Colombia. [Trabajo de Especialización,

Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio

UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17685>

Castañeda Sánchez, C. A., & Pardo Martínez, L. M. (2023). Sector microempresarial vulnerable ante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 15(2), 647-660. <http://www.scielo.org.co/pdf/logos/v15n2/2422-4200-logos-15-02-647.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2024). *Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Empleo informal y seguridad social*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. (2023). *Régimen Simple de Tributación - RST: Guía práctica 2023*. <https://www.dian.gov.co/impuestos/Regimen-Simple-de-Tributacion-RST/Documents/RST-2023.pdf>

López Guerrero, M. E., Pardo, A. V., & Rojas Carranza, Y. F. (2025). Impacto tributario en empresas MiPymes, análisis de su incidencia en el crecimiento económico y la competitividad en Colombia. [Trabajo de Especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio

UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/20318>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - MinCIT. (2024). *Formalización empresarial: Estrategia transversal Mipymes*. <https://www.mincit.gov.co/minindustria/estrategia-transversal/formalizacion-empresarial>

Ministerio del Trabajo. (2024). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST*.

Decreto 1072 de 2015. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Rendón, J. C. M., Gómez, J. A. R., & Mejía, F. D. (2020). Tributación en micros, pequeñas y medianas empresas contribuyentes del Valle del Cauca. *Revista Criterios*, 27(1), 155-180. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8890424.pdf>

Rivera Correa, M. C., & Parra Díaz, L. T. (2024). Optimización tributaria para PYMES en Colombia: Herramientas y estrategias efectivas 2021-2023. [Trabajo de Especialización, Universidad La Gran Colombia]. Repositorio Institucional UGC. <https://repository.ugc.edu.co/handle/11396/8042>

Rodríguez-Soto, J. R., López-Montoya, O. H., & Triana-González, H. A. (2024). Pymes y formalización empresarial, distantes de las políticas públicas. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 18. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/2397>

Rojas Lara, M. E., Martínez Osorio, C., Álvarez Valencia, H. D., & Farfán Rodríguez, J. C. (2024). Diagnóstico de planeación y gestión tributaria en pymes. Una aplicación en Antioquia, Colombia. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 12(1), e4/1-22. <https://doi.org/10.22209/rhs.v12n1a04>

Santana Londoño, M. V., & Vera Alarcón, H. F. (2023). Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las mipymes en Colombia. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, (8)16, 209-227. <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.16.2023.10117>

Valencia, G. A. D., Parra, L. M. S., & Montoya, O. H. L. (2024). Inclusión financiera y tecnologías de la información y comunicación en las MiPymes en Colombia. Caso micronegocios período 2019-2021. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 32(1), 139-171. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932024000100139