

Metodología aplicada por Ecuador para la determinación del incumplimiento y cálculo de sanciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Cooperación Bilateral: Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador & Ministerio de Trabajo del Ecuador.

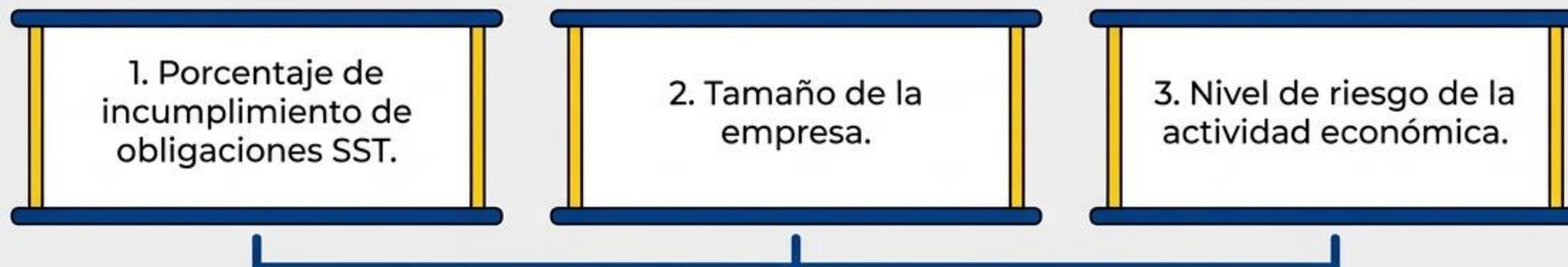
Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) – OEA.

1. ANTECEDENTES

Fortalecimiento de capacidades técnicas e institucionales mediante el intercambio de buenas prácticas en prevención de riesgos, inspección y autoevaluación empresarial.



Fundamento del Método de Factores Ponderados



2. DESARROLLO

2.1 Contenidos de la autoevaluación y cómo se definieron



Recopilación y análisis integral de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.



Creación de la Lista de Verificación de Cumplimiento de Obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 1 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-0196).

Consolida requisitos para prevenir accidentes y enfermedades laborales.



Incorporación en el Sistema Único de Trabajo (SUT) como módulo preventivo para verificación periódica e identificación de oportunidades de mejora.

2.1 Contenidos de la autoevaluación y cómo se definieron



Garantiza uniformidad de criterios, transparencia en la evaluación y coherencia entre los mecanismos preventivos y de control.

2.2 ESTABLECIMIENTO DE MULTAS (FACTORES, PONDERACIÓN, ENTRE OTROS)

Proceso de Inspección Especializada: El técnico verifica el cumplimiento mediante la lista oficial (Anexo 1 del Acuerdo Ministerial 196). Los resultados generan un porcentaje total de incumplimiento base para la sanción.



METODOLOGÍA DE PONDERACIÓN

Nivel 1: Asignación de importancia relativa a cada dimensión.

Nivel 2: Cada dimensión recibe un peso porcentual sobre el 100% total.

Nivel 3: El peso de la dimensión se distribuye entre sus ítems específicos.

CÁLCULO FINAL:

Ajustado en función de ítems aplicables y no aplicables al centro de trabajo.

2.2 Establecimiento de multas (factores, ponderación, entre otros)

Ponderación actual de dimensiones

Dimensión	Valor de Importancia	Peso (%)	
Gestión Técnica	5		33,33%
Procedimientos Operativos Básicos	4		26,67%
Gestión del Talento Humano	3		20,00%
Gestión Administrativa	2		13,33%
Servicios Permanentes	1		6,67%
Total	15		100%

La lógica de asignación responde al impacto de la ausencia de controles sobre la salud de los trabajadores, otorgando mayor peso a elementos con mayor incidencia en prevención.

2.2 Establecimiento de multas (factores, ponderación, entre otros)

Determinación del porcentaje de incumplimiento



2.2 ESTABLECIMIENTO DE MULTAS (FACTORES, PONDERACIÓN, ENTRE OTROS)

Variables utilizadas para el cálculo de la multa

Contexto previo:	a) Porcentaje de incumplimiento (PI) - Resultado base de la inspección.
------------------	---

b. Factor Tamaño de Empresa - FTE

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Factor
Microempresa	1 – 9	1
Pequeña	10 – 49	2
Mediana A	50 – 99	3
Mediana B	100 – 199	4
Grande	≥ 200	5

c. Factor Nivel de Riesgo - FNR

Nivel de riesgo	Factor
Bajo	1
Medio	2
Alto	3

2.2 ESTABLECIMIENTO DE MULTAS (FACTORES, PONDERACIÓN, ENTRE OTROS)

$$VM = PI \times FTE \times FNR \times SBU$$

VM = Valor de la multa.

PI = Porcentaje de incumplimiento.

FTE = Factor tamaño de empresa.

FNR = Factor nivel de riesgo.

SBU = Salario Básico Unificado vigente.

Principios que sustentan la metodología

Governance Pillar

1. Proporcionalidad al incumplimiento.

Governance Pillar

2. Consideración del riesgo inherente.

Governance Pillar

3. Adaptación a la capacidad económica (tamaño).

Governance Pillar

4. Eliminación de la discrecionalidad.

Governance Pillar

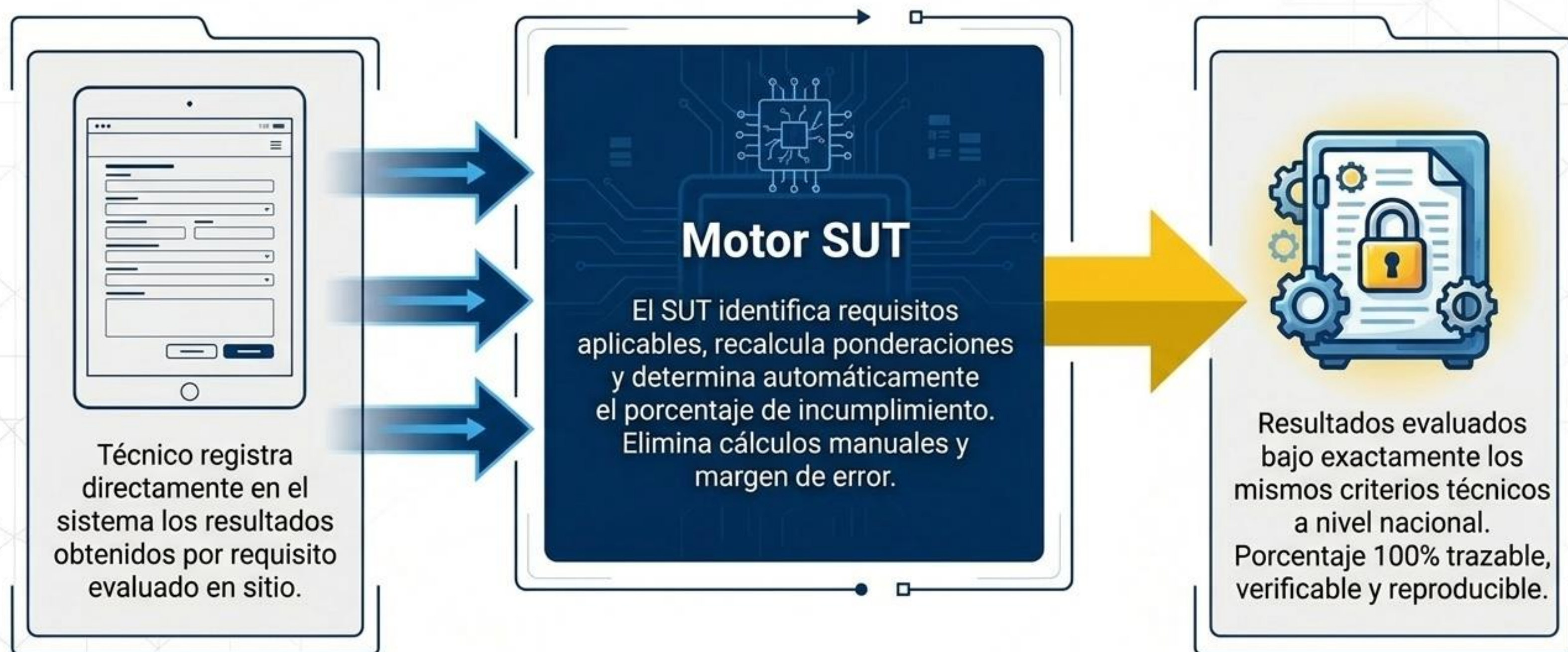
5. Transparencia y trazabilidad del proceso.

Governance Pillar

6. Promoción de mejora continua.

2.2 ESTABLECIMIENTO DE MULTAS (FACTORES, PONDERACIÓN, ENTRE OTROS)

Automatización del proceso en el Sistema Único de Trabajo (SUT)



2.3 ACCIONES CON EMPRESAS PARA PROMOVER EL USO DE LA HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN



MENSAJE CENTRAL INSTITUCIONAL: La autoevaluación es un instrumento preventivo para adoptar acciones correctivas oportunas. La información generada no es utilizada como mecanismo de control o sanción por parte del Ministerio del Trabajo.



GOBIERNO DEL
ECUADOR