

## NUEVO Acuerdo Ministerial con el procedimiento para el trámite de visto bueno.

Mediante acuerdo ministerial Nro. MDT-2024-041 se expidió el nuevo reglamento para el trámite administrativo de visto bueno.

### Nuevos aspectos y consideraciones:

- **Apelación:** La resolución del inspector puede ser apelada en el término de 3 días posteriores a su notificación. La apelación se remite al Director Regional del Trabajo y Servicio Público correspondiente, quien deberá resolverla en el término de 10 días.
- **Suspensión de la relación laboral:** No es necesario consignar el valor correspondiente a un mes de remuneración del trabajador previo a la presentación de la solicitud de Visto Bueno.
- **Notificación:**
  - Se elimina la notificación por correo electrónico al trabajador accionado.
  - Se complementa la notificación por la prensa con la publicación de una copia de un extracto de la solicitud en varios sitios visibles del lugar de trabajo en los establecimientos de trabajo colectivo. En estos casos, el accionado tendrá el término de 22 días para dar contestación.
- **Caducidad:**
  - Expresamente se determina la caducidad del trámite en el plazo de 1 mes, contado a partir de la fecha de notificación, si la solicitud de visto bueno no se hubiera resuelto en primera instancia.
  - En el caso de notificación por prensa, el plazo de un mes para la caducidad se contabiliza una vez transcurridos 22 días de la publicación realizada.
- **Patrocinio:** Obligación de las partes de comparecer patrocinadas por un abogado defensor.
- **Acoso Sexual Laboral:** La versión voluntaria de la presunta víctima no se considera prueba suficiente; se necesita material probatorio adicional para demostrar claramente la conducta indebida o inmoral.

### Etapas del proceso de Visto Bueno vigente.



**Contenido de la Solicitud de Visto Bueno y documentos que deben acompañarse:** Se mantienen los requisitos de la solicitud, incluyendo el acompañar todos los medios de prueba. Se elimina la obligación de adjuntar la consignación del valor de un mes de remuneración respecto de la solicitud de suspender la relación laboral mientras se desarrolla el proceso.

Cualquier consulta favor remitirla a [ec\\_tax\\_news@pwc.com](mailto:ec_tax_news@pwc.com)

PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda.



Los criterios de aplicación de las normas aquí referidas surgen de nuestro entendimiento de la legislación vigente a la fecha de emisión del presente informativo. Estos criterios eventualmente podrían no ser compartidos por las autoridades correspondientes.

El presente documento ha sido preparado y es de propiedad intelectual de PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda., para su reproducción o copia, total o parcial, deberá citarse a PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. como fuente.

Particularmente, los comentarios aquí expuestos no son oponible frente a terceros ni pueden ser utilizados como elemento de prueba ante cualquier reclamación.

©2024. Todos los derechos reservados. PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda. firma miembro de la red PwC, la cual es una entidad legal separada e independiente.