

DECRETO 467/14  
Buenos Aires, 1 de abril de 2014  
B.O.: 16/4/14  
Vigencia: 16/4/14

Servicio doméstico. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. [Ley 26.844](#). Reglamentación. Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP). Su creación.

**Art. 1** – Apruébase la reglamentación del “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares”, Ley 26.844, que, como anexo, forma parte integrante del presente decreto.

**Art. 2** – Créase el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP) en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, cuya organización y funcionamiento estarán sujetos a las disposiciones que dicte la autoridad de aplicación de la Ley 26.844.

**Art. 3** – Facúltase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a dictar las normas aclaratorias y complementarias para la aplicación de la Ley 26.844 y del presente decreto.

**Art. 4** – Facúltase a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) a implementar los mecanismos necesarios que permitan proceder a la retención del importe correspondiente a la cuota sindical que establezcan las asociaciones sindicales que representan a las/los trabajadoras/es de casas particulares, de acuerdo con la normativa vigente, y proceder a su oportuna transferencia hacia las mismas.

**Art. 5** – De forma.

---

ANEXO - Reglamentación del “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” - Ley 26.844

**Ambito de aplicación (reglamentación del art. 1, segundo párrafo)**

**Artículo 1** – Es requisito para la celebración de contratos de trabajo, eventuales o de temporada, su instrumentación por escrito y la existencia de razones objetivas que justifiquen la modalidad elegida por el empleador.

En los casos en que la contratación tenga por objeto sustituir transitoriamente a trabajadores que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a la reserva del puesto, deberá indicarse en el contrato el nombre del personal reemplazado.

La celebración continuada de contratos de trabajo eventual o por plazo determinado, que exceda los presupuestos de los arts. 90, 93 y 99 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, convertirá al vínculo en uno por tiempo indeterminado a partir de la primera contratación.

## **Aplicabilidad (reglamentación del art. 2)**

**Artículo 2** – Las tareas de mantenimiento a las que se refiere el artículo que se reglamenta son aquellas típicas del hogar que se realizaren en forma normal y habitual.

## **Exclusiones. Prohibiciones**

**Artículo 3** – Sin reglamentar.

## **Principios de interpretación y aplicación de la ley**

**Artículo 4** – Sin reglamentar.

## **Grupo familiar - Retribución**

**Artículo 5** – Sin reglamentar.

## **Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción**

**Artículo 6** – Sin reglamentar.

## **Período de prueba (reglamentación del art. 7)**

**Artículo 7** – El empleador perderá la facultad de valerse del período de prueba cuando no registrare la relación laboral.

Durante dicho período regirán las disposiciones relativas a la cobertura de las enfermedades y los accidentes no vinculados al trabajo, con excepción de lo previsto en el art. 46, inc. j), de la ley que se reglamenta por el presente.

## **Categorías profesionales**

**Artículo 8** – Sin reglamentar.

## **Personas menores de 16 años - prohibición de su empleo**

**Artículo 9** – Sin reglamentar.

## **Trabajo de adolescentes - Certificado de aptitud física (reglamentación del art. 10)**

**Artículo 10** – La contratación de personas menores de 18 años deberá celebrarse por escrito y registrarse ante la autoridad administrativa del Trabajo competente, acompañando copia del respectivo contrato.

Los padres, responsables o tutores del adolescente deberán presentar ante la autoridad administrativa del Trabajo competente la autorización de trabajo para su visado, de acuerdo con lo establecido por el art. 32 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias. En el caso de que el adolescente viva independientemente de los padres, responsables o tutores, deberá presentar una declaración jurada ante la autoridad administrativa del Trabajo competente, indicando

como mínimo: nombre y apellido, C.U.I.T. o C.U.I.L. del empleador, los días, horario y lugar de trabajo y el tipo de tarea a desarrollar.

La autoridad administrativa del Trabajo competente deberá durante toda la sustanciación del trámite señalado en el párrafo anterior ajustar su actuación a los principios de la Ley 26.061.

El empleador, previo al inicio de la relación laboral y, posteriormente, cada doce meses, deberá requerir la presentación por parte del adolescente del certificado que acredite su aptitud física para las tareas a desempeñar.

Dicho certificado deberá ser presentado por el empleador ante la autoridad administrativa del Trabajo competente dentro del plazo de diez días hábiles posteriores a su recepción.

La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares establecerá los requisitos que deberá contener el certificado médico.

En caso de no cumplirse con este requerimiento y con su presentación ante la autoridad administrativa del Trabajo competente, la relación laboral se considerará deficientemente registrada, sin perjuicio de las demás sanciones que pudieran corresponder de conformidad con la normativa vigente.

### **Jornada de trabajo (reglamentación del art. 11)**

**Artículo 11** – La jornada de trabajo de seis horas diarias no podrá, bajo ninguna circunstancia, realizarse en horario nocturno, entendiéndose por tal el que se cumpla entre la hora 20:00 de un día y la hora 6:00 del siguiente.

### **Terminalidad educativa (reglamentación del art. 12)**

**Artículo 12** – El empleador, previo al inicio de la relación laboral, deberá requerir del adolescente la constancia de finalización de los estudios que por ley se consideran obligatorios.

Dicho certificado de terminalidad educativa deberá ser presentado ante la autoridad administrativa del Trabajo competente, dentro de los diez días hábiles de recepcionado.

En caso de que el adolescente no hubiera finalizado el período de educación que la ley considera obligatorio, el contrato de trabajo deberá contener una cláusula que fije las obligaciones asumidas por el empleador a tal fin.

Asimismo, en dicho caso, el empleador deberá requerir, al inicio y finalización del ciclo lectivo (marzo y diciembre de cada año), la presentación por parte del adolescente del certificado de escolaridad pertinente con indicación del resultado obtenido en el ciclo respectivo.

Dicho certificado deberá ser presentado por el empleador ante la autoridad administrativa del Trabajo competente dentro del plazo de diez días hábiles posteriores a su recepción.

El mencionado certificado deberá acreditar la inscripción de alumno regular o los estudios cursados o de finalización de estudios, según corresponda, y ser expedido por la autoridad escolar del establecimiento correspondiente a la jurisdicción de que se trate, conteniendo como mínimo fecha, firma, sello y nombre, número, distrito/comuna, dirección y teléfono de la escuela, todo de acuerdo con la normativa vigente que rige en la materia.

En caso de no cumplirse con este requerimiento y con su presentación ante la autoridad administrativa del Trabajo competente, la relación laboral se considerará deficientemente registrada, sin perjuicio de las demás sanciones que pudieran corresponder de conformidad con la normativa vigente.

### **Prohibición de empleo de trabajadores de 16 y 17 años. Modalidad sin retiro**

**Artículo 13** – Sin reglamentar.

**Artículo 14** – Derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro.

#### **Derechos del personal –reglamentación del art. 14.1, incs. a), c) y d)–**

**Artículo 14.1** – La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares adecuará el régimen de jornada de trabajo determinando sistemas de distribución horaria específicos, de acuerdo con la índole, extensión, modalidades y jornada nocturna o diurna en que se presten las tareas.

Asimismo, conforme las facultades y competencias acordadas en la ley que se reglamenta en el presente, la Comisión adecuará el tipo y características de las distintas prestaciones a cargo del empleador en lo atinente a la provisión de ropa, elementos de trabajo y alimentación, de acuerdo con las particularidades climáticas, geográficas, económicas y culturales que se registren en las diferentes regiones del país.

#### **Deberes del personal**

**Artículo 14.2** – Sin reglamentar.

#### **Personal sin retiro**

**Artículo 15** – Sin reglamentar.

#### **Libreta de trabajo**

**Artículo 16** – Sin reglamentar.

#### **Sistema de registro simplificado**

**Artículo 17** – Sin reglamentar.

#### **Salario mínimo**

**Artículo 18** – Sin reglamentar.

## **Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones**

**Artículo 19** – Sin reglamentar.

### **Recibos. Formalidad**

**Artículo 20** – Sin reglamentar.

### **Recibos - contenido (reglamentación del art. 21)**

**Artículo 21** –Las remuneraciones del personal comprendido en el “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” que presten servicios durante treinta y dos o más horas semanales para el mismo empleador, deberán abonarse mediante la acreditación en una cuenta sueldo abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Para el personal que preste servicios por una cantidad de horas semanales inferior a la indicada en el párrafo precedente será facultativo para el empleador el pago de las remuneraciones por acreditación en cuenta de entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

En ambos casos el personal podrá exigir a su empleador el pago en efectivo de sus remuneraciones.

El funcionamiento de la cuenta sueldo se ajustará a las características y condiciones establecidas en el art. 1 de la Ley 26.704.

La incorporación a la cuenta sueldo de servicios bancarios adicionales, no derivados de su naturaleza laboral ni comprendidos en la presente reglamentación, sólo se producirá en caso de previo requerimiento fehaciente del trabajador a la entidad bancaria o financiera, quedando dichos servicios sujetos a las condiciones que se acuerden al efecto.

Las cuentas sueldo a utilizar a los fines del presente régimen serán las previstas en la normativa vigente emanada del Banco Central de la República Argentina (B.C.R.A.).

### **Recibo - prohibición de renunciias**

**Artículo 22** – Sin reglamentar.

### **Recibo - validez**

**Artículo 23** – Sin reglamentar.

### **Firma en blanco - prohibición**

**Artículo 24** – Sin reglamentar.

### **Horas extra**

**Artículo 25** – Sin reglamentar.

### **Concepto**

**Artículo 26** – Sin reglamentar.

### **Epocas de pago**

**Artículo 27** – Sin reglamentar.

### **Extinción del contrato - Pago proporcional**

**Artículo 28** – Sin reglamentar.

### **Licencia ordinaria (reglamentación del art. 29)**

**Artículo 29** – Cuando la prestación del trabajo se realice en determinados días de la semana, el valor de la retribución por vacaciones resultará de multiplicar el número de días en que la trabajadora o el trabajador hubiera debido prestar servicios durante el período que le corresponda, según la antigüedad, por el salario diario que percibiere en el momento de su otorgamiento.

### **Requisitos para su goce - Comienzo de la licencia (reglamentación del art. 30)**

**Artículo 30** – Si el personal con retiro no llegare a totalizar el tiempo de trabajo previsto en el artículo que se reglamenta, gozará de un descanso anual remunerado conforme las pautas del artículo anterior nunca inferior a la siguiente proporción:

- a) Entre cuatro y siete semanas de trabajo: un día.
- b) Entre ocho y once semanas de trabajo: dos días corridos.
- c) Entre doce y quince semanas de trabajo: tres días corridos.
- d) Entre dieciséis y diecinueve semanas de trabajo: cuatro días corridos.
- e) Más de veinte semanas de trabajo: cinco días corridos.

En estos supuestos la licencia anual se otorgará a partir del primer día semanal de trabajo habitual o el siguiente si aquél fuera feriado.

### **Epoca de otorgamiento**

**Artículo 31** – Sin reglamentar.

### **Retribución**

**Artículo 32** – Sin reglamentar.

### **Omisión del otorgamiento**

**Artículo 33** – Sin reglamentar.

**Plazo**

**Artículo 34** – Sin reglamentar.

**Enfermedad infectocontagiosa**

**Artículo 35** – Sin reglamentar.

**Aviso al empleador**

**Artículo 36** – Sin reglamentar.

**Remuneración**

**Artículo 37** – Sin reglamentar.

**Clases**

**Artículo 38** – Sin reglamentar.

**Prohibición de trabajar - Conservación del empleo**

**Artículo 39** – Sin reglamentar.

**Despido por causa de embarazo - Presunción**

**Artículo 40** – Sin reglamentar.

**Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio**

**Artículo 41** – Sin reglamentar.

**Deber de preavisar - Plazos**

**Artículo 42** – Sin reglamentar.

**Indemnización sustitutiva - Monto**

**Artículo 43** – Sin reglamentar.

**Plazo - Integración del mes de despido**

**Artículo 44** – Sin reglamentar.

**Licencia**

**Artículo 45** – Sin reglamentar.

## **Extinción - supuestos**

**Artículo 46** – Sin reglamentar.

## **Obligación de desocupar el inmueble - Plazo**

**Artículo 47** – Sin reglamentar.

## **Indemnización por antigüedad o despido**

**Artículo 48** – Sin reglamentar.

## **Despido indirecto**

**Artículo 49** – Sin reglamentar.

## **Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración**

**Artículo 50** – Sin reglamentar.

## **Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares - Sustitución**

**Artículo 51** – Sin reglamentar.

## **Composición (reglamentación del art. 52)**

**Artículo 52** – El Tribunal contará con tres Secretarías que asistirán a la Presidencia.

La Presidencia del Tribunal tendrá a su cargo la administración y dirección del personal.

Las Secretarías tendrán facultades de instrucción e impulso del procedimiento como también para elaborar proyectos de resolución, sin perjuicio de las demás funciones que le encomiende la Presidencia.

Serán funciones del Tribunal:

- a) Recibir y tramitar todos los reclamos en el ámbito del “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” hasta llegar a la resolución final, canalizando los mismos a través de las Secretarías, conforme al reglamento de funcionamiento que oportunamente se dicte.
- b) Proceder a la homologación de los acuerdos que celebren empleadores y trabajadores del sector.
- c) Elaborar indicadores de calidad sobre los servicios brindados.
- d) Colaborar con los organismos provinciales con similares competencias en los casos de adhesión al régimen procesal previsto por el art. 68 de la Ley 26.844.
- e) Toda otra actuación inherente al desenvolvimiento y a las competencias del Tribunal.

## **Instancia conciliatoria previa (reglamentación del art. 53)**

**Artículo 53** – Las partes deberán necesariamente contar con patrocinio letrado para la sustanciación del trámite ante el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP).

El reclamante o su apoderado deberá presentar, ante el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP), el formulario de iniciación de reclamo junto con el escrito de demanda con tantas copias como requeridos.

Presentado el formulario, en ese mismo acto, el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP) designará audiencia para celebrarse dentro de los diez días de iniciado el reclamo, la que estará a cargo del personal conciliador afectado a dicha tarea designado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La primera audiencia se notificará al reclamante personalmente o a través de su apoderado en el mismo acto de inicio del trámite, y al requerido se le notificará mediante cédula o telegrama, adjuntando o poniéndole a su disposición en su caso copia del escrito de demanda. Las siguientes citaciones a las partes podrán realizarse personalmente, por telegrama, cédula o al correo electrónico individualizado por cada una de ellas en su primera presentación.

En caso de fracasar la notificación de la primera audiencia por defectos del domicilio, el reclamante deberá denunciar uno nuevo dentro del tercer día de notificado, quedando suspendida la audiencia y el proceso hasta tanto se cumpla con dicho requisito.

Las audiencias deberán celebrarse con la presencia personal del conciliador, el que tendrá las facultades necesarias para instruir el trámite y designar las audiencias que fueren necesarias de entenderlo pertinente a los fines conciliatorios. Las partes serán invitadas a solucionar la controversia y auxiliadas por el conciliador para explorar alternativas que permitan alcanzar una justa composición de los derechos e intereses en conflicto.

Concluida la etapa conciliatoria, si las partes no arribaran a un acuerdo se extenderá una constancia de cierre, quedando expedita la acción ante el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, al que le será girado el escrito de demanda para que notifique a la parte requerida el inicio del término legal para contestarla y ofrecer prueba, fijando audiencia a esos fines en el plazo de diez días.

De arribarse a un acuerdo, el mismo será remitido al Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares para su homologación en los términos establecidos en el art. 15 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

## **Procedimiento**

**Artículo 54** – Sin reglamentar.

## **Resolución**

**Artículo 55** – Sin reglamentar.

## **Apelación**

**Artículo 56** – Sin reglamentar.

## **Sustanciación y resolución del recurso**

**Artículo 57** – Sin reglamentar.

## **Determinación y ejecución de deudas con la Seguridad Social**

**Artículo 58** – Sin reglamentar.

## **Trámite de ejecución - Organo competente**

**Artículo 59** – Sin reglamentar.

## **Aplicación supletoria**

**Artículo 60** – Sin reglamentar.

## **Gratuidad**

**Artículo 61** – Sin reglamentar.

## **Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares - Integración**

**Artículo 62** – Sin reglamentar.

## **Sede - Asistencia**

**Artículo 63** – Sin reglamentar.

## **Designaciones (reglamentación del art. 64)**

**Artículo 64** – En caso de no existir entidades representativas de los empleadores o de los trabajadores de las actividades contempladas en la Ley 26.844, o que las existentes no propusieran representantes, o cuando las entidades no reunieren los requisitos establecidos, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá designar de oficio a los representantes que fueren necesarios con la única condición que los designados resulten suficientemente representativos del sector y reúnan las condiciones personales fijadas en esta reglamentación.

Los representantes sectoriales titulares y suplentes de los empleadores y trabajadores ante la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y las Comisiones Asesoras Regionales que pudieran constituirse conforme con lo previsto en el art. 67, inc. b), de la ley que se reglamenta, no podrán ejercer simultáneamente cargos públicos. En caso

de que el nombramiento se produjere durante el curso de sus mandatos deberán optar dentro del término de diez días y, en su caso, la entidad cuya representación ejerza deberá proponer un reemplazante en el curso de los diez días subsiguientes. Asimismo, podrán ser removidos de sus cargos en los siguientes casos:

- a) Si así lo dispusiera, sin necesidad de expresar causa, la entidad cuya representación ostenten.
- b) Si faltaren sin causa justificada a más del veinte por ciento (20%) de las reuniones convocadas por el organismo que integraren, en cada semestre calendario.
- c) Si desapareciera la representatividad de la entidad o asociación que los hubiere propuesto.

Los representantes de los organismos estatales ante la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y las Comisiones Asesoras Regionales que pudieran constituirse conforme con lo previsto en el art. 67, inc. b), de la ley que se reglamenta, deberán revistar en dichos organismos. El cese en sus funciones les hará perder la representación, debiéndose proceder a su reemplazo a propuesta del organismo respectivo.

Los representantes sectoriales titulares y suplentes de los empleadores y trabajadores ante la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y las Comisiones Asesoras, no percibirán suma alguna en carácter de retribución, remuneración o viáticos por parte del Estado nacional.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo precedente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá, mediando solicitud fundada de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, habilitar el pago de viáticos, en virtud de razones de estricta necesidad para el desempeño de sus funciones.

Para ser designado representante sectorial titular o suplente de los empleadores y trabajadores ante la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y las Comisiones Asesoras Regionales, se requerirá ser mayor de edad, pertenecer a la entidad sectorial y ser propuesto por ésta.

### **Duración en las funciones**

**Artículo 65** – Sin reglamentar.

### **Asistencia legal y técnico administrativa (reglamentación del art. 66)**

**Artículo 66** – El presupuesto que se le asigne al Área de Coordinación que cumpla las tareas de asistencia legal y técnico administrativa de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, deberá destinarse al cumplimiento de las atribuciones conferidas y a encarar las acciones a su cargo.

### **Atribuciones y deberes**

**Artículo 67** – Sin reglamentar.

## **Alcance**

**Artículo 68** – Sin reglamentar.

## **Prescripción - Plazo (reglamentación del art. 69)**

**Artículo 69** – Se consideran reclamos promovidos ante la autoridad administrativa del Trabajo a cualquier reclamación, actuación o procedimiento administrativo promovido para percibir deudas derivadas de la relación laboral.

## **Actualización - Tasa aplicable**

**Artículo 70** – Sin reglamentar.

## **Autoridad de aplicación - Competencia**

**Artículo 71** – Sin reglamentar.

## **Sustituciones. Exclusión - Aplicación**

**Artículo 72** – Sin reglamentar.

## **Agravamiento indemnizatorio - Adecuación**

**Artículo 73** – Sin reglamentar.

## **Reparación y prevención de riesgos del trabajo (reglamentación del art. 74)**

**Artículo 74** – a) El empleador de personal de casas particulares deberá tomar cobertura con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) que libremente elija, en tanto ésta se halle autorizada a brindar cobertura en la jurisdicción que corresponda al domicilio de aquél. La Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.

A tales fines, el empleador deberá suscribir un contrato de afiliación con la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) de su elección. Dicho contrato tendrá vigencia a partir de la fecha que se determine expresamente en el mismo.

La obligación de asegurarse no entrará en vigencia hasta tanto la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.), la Superintendencia de Seguros de la Nación (S.S.N.) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) dicten la normativa necesaria para adecuar el sistema establecido a las características de la actividad que se incorpora.

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.) instrumentará el procedimiento de afiliación y traspaso del empleador, pudiendo simplificar los mecanismos aplicables en forma razonable.

b) El empleador que registre pagos de cuotas al Sistema de Riesgos del Trabajo pero que no haya tomado cobertura con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) determinada, será asignado a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.)

autorizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.) en forma sistemática y conforme la normativa que oportunamente dicte la misma, siempre y cuando no se encuentre ingresado en el registro de contratos extinguidos por falta de pago.

En estos casos, el empleador tendrá cobertura de riesgos del trabajo, a partir de la fecha en que se notifique a la Aseguradora la asignación de oficio realizada.

c) Para la fijación del sistema de alícuotas para el presente régimen será aplicable lo dispuesto en el último párrafo del art. 13 de la Ley 26.773.

La cuota que se destina al pago de la cobertura del Sistema de Riesgos del Trabajo integra y se adiciona a los aportes y contribuciones obligatorios establecidos por el art. 21 de la Ley 25.239. La cuota tiene carácter de pago anticipado y deberá ser declarada e ingresada por el empleador durante el mes en que se brinden las prestaciones, con las mismas modalidades, plazos y condiciones fijados para los citados aportes y contribuciones obligatorios.

La Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) instrumentará el procedimiento de pago de las cuotas que se destinan a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), así como el mecanismo de distribución de los fondos a éstas, en función de la relación “Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.), Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.), empleador y Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.)”. Dicha relación será remitida periódicamente por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.) a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.), conforme las novedades que se produzcan en el Registro de Contratos de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.).

d) Para establecer la prestación dineraria mensual en concepto de incapacidad laboral temporaria, así como también para establecer el valor mensual del ingreso base conforme lo previsto en el art. 12 de la Ley 24.557, se deberá considerar la remuneración mensual mínima fijada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o por los mecanismos implementados por la Ley 26.844 para el personal de casas particulares y para la categoría correspondiente.

e) La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.), junto con las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), impulsarán acciones tendientes a promover la prevención de los riesgos derivados del trabajo del personal de casas particulares, a la vez que tendrán a disposición en sus páginas web material informativo relativo a la prevención de accidentes en el ámbito doméstico.

Se considerarán válidas y fehacientes todas las comunicaciones y notificaciones que se efectúen a través de la ventanilla electrónica para empleadores.

## **Derogación**

**Artículo 75** – Sin reglamentar.

## **Vigencia**

**Artículo 76** – Sin reglamentar.

