

Laboral

De Petre

27/6/14

TÍTULO: # REGLAMENTACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

AUTOR/ES: Balbín, Rosario de las Mercedes

PUBLICACIÓN: Práctica y Actualidad Laboral (PAL); Práctica Integral Santa Fe (PSF)

TOMO/BOLETÍN: XVI

PÁGINA:

MES: Mayo

AÑO: 2014

OTROS DATOS:



REGLAMENTACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

ROSARIO DE LAS MERCEDES BALBÍN

INTRODUCCIÓN

A través del decreto 467/2014, del 1/4/2014 (BO: 16/4/2014), se dispone la reglamentación parcial del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, sancionado bajo la ley 26844 (BO: 12/4/2013).

Se destaca la reglamentación de aspectos referidos a las modalidades de contratación, período de prueba, trabajo de adolescentes, jornada de trabajo, pago de remuneraciones, vacaciones, cobertura por accidentes laborales y enfermedades profesionales, y reparación y prevención de riesgos del trabajo.

Asimismo, se crea 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 dice la Autoridad de Aplicación.

Finalmente, se faculta a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) 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 los trabajadores de casas particulares, de acuerdo con la normativa vigente, y a su oportuna transferencia hacia las mismas.

En la presente colaboración se describen las diferentes adecuaciones que realiza el citado decreto a través de un cuadro comparativo, aclarando que los artículos no mencionados no fueron sujetos a reglamentación.

CUADRO COMPARATIVO

LEY 26844	DECRETO 467/2014
Artículo	Texto legal
Art. 1, segundo párr..	<p data-bbox="826 600 1181 817">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.</p> <p data-bbox="826 846 1181 1153">En los casos en los 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.</p> <p data-bbox="826 1182 1181 1534">La celebración continuada de contratos de trabajo eventual, o por plazo determinado, que exceda los presupuestos de los artículos 90, 93 y 99 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20744 y sus modificatorias, convertirá al vínculo en uno por tiempo indeterminado a partir de la primera contratación.</p>
Art. 2	<p data-bbox="472 1590 805 2060">Aplicabilidad: Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.</p> <p data-bbox="826 1736 1181 1921">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.</p>
Art. 7	<p data-bbox="472 2123 805 2188">Periodo de prueba: El contrato regulado por esta ley se</p> <p data-bbox="826 2123 1181 2188">El empleador perderá la facultad de valerse del período</p>

entenderá celebrado a prueba de prueba cuando no registrare durante los primeros 30 días de la relación laboral. su vigencia respecto del personal sin retiro, y durante los primeros 15 días de trabajo en tanto no supere los 3 meses para el personal con retiro. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a una misma empleada/o más de 1 vez utilizando el período de prueba.

Art. 10

Trabajo de adolescentes. Certificado de aptitud física: Cuando se contratase a menores de 18 años deberá exigirse de los mismos o de sus representantes legales un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, así como también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

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 a lo establecido por el artículo 32 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20744 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; CUIT o CUIL 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 26061.

El empleador, previo al inicio de la relación laboral y, posteriormente, cada 12 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 10 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.

Art. 11

Jornada de trabajo: La jornada de trabajo de los adolescentes entre 16 y 18 años no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las 6 horas diarias de labor y las 36 horas semanales.

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

Art. 12

Terminalidad educativa: Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción de que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos.

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 10 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 10 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.



Art. 14.1, incs. a), c) y d) Derechos del personal: El personal comprendido por el presente régimen tendrá los siguientes derechos:

- a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las 9 horas.
- c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador.
- d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal.

La Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares adecuará el régimen de jornada de trabajo determinando sistemas de distribución horaria específicos, de acuerdo a la índole, extensión, modalidades y jornada nocturna o diurna en los 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

Dicha alimentación comprenderá desayuno, almuerzo, merienda y cena, los que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.

acuerdo a las particularidades climáticas, geográficas, económicas y culturales que se registren en las diferentes regiones del país.

Art. 21

Recibos. Contenido: El recibo de pago deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:

a) Nombres y apellido del empleador, su domicilio y su identificación tributaria.

b) Nombres y apellido del personal dependiente y su calificación profesional.

Las remuneraciones del personal comprendido en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que presten servicios durante 32 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.

c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial del modo para su determinación.

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.

d) Total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas y el lapso al que corresponden, con expresión también del monto global abonado.

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

e) Detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

El funcionamiento de la cuenta sueldo se ajustará a las características y condiciones establecidas en el artículo 1 de la ley 26704.

f) Importe neto percibido, expresado en números y letras.

La incorporación a la cuenta sueldo de servicios bancarios adicionales, no derivados de su naturaleza laboral ni comprendidos en la presente reglamentación, solo 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.

g) Constancia de la recepción de un ejemplar del recibo por el personal dependiente.

h) Fecha de ingreso, tarea cumplida o categoría en la que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

i) Lugar y fecha del pago real y efectivo de la remuneración a la empleada/o.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) confeccionarán un modelo de recibo tipo de pago obligatorio.

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 (BCRA).

El pago deberá efectuarse en dinero en efectivo. De no ser posible por alguna disposición legal contraria, el pago se deberá realizar mediante cheque a la orden de la empleada/o y/o por depósito bancario sin costo alguno para el personal.

Podrá realizarse el pago a un familiar de la empleada/o imposibilitada/o de concurrir o a otra persona acreditada por una autorización suscripta por la trabajadora/or, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. La certificación en cuestión podrá ser efectuada por Autoridad Administrativa o Judicial del Trabajo o Policial del lugar.

Licencia ordinaria: La trabajadora/or gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de:

a) 14 días corridos, cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de 6 meses y no exceda de 5 años;

b) 21 días corridos, cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 5 años y no exceda de 10 años;

c) 28 días corridos, cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 10 años y no exceda de 20 años;

d) 35 días corridos, cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 20 años.

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 los 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.

Art. 29

Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.

Art. 30

Licencia ordinaria. Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia: Para tener derecho cada año al período de licencia establecido precedentemente, la trabajadora/or deberá haber prestado servicios durante seis

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

- (6) meses del año calendario o aniversario respectivo con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo correspondiente a la modalidad de prestación contratada. En su defecto, gozará de un periodo de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, que serán gozados en días corridos.
- anterior nunca inferior a la siguiente proporción:
- a) Entre 4 y 7 semanas de trabajo, 1 día.
 - b) Entre 8 y 11 semanas de trabajo, 2 días corridos.
 - c) Entre 12 y 15 semanas de trabajo, 3 días corridos.
 - d) Entre 16 y 19 semanas de trabajo, 4 días corridos.
 - e) Más de 20 semanas de trabajo, 5 días corridos.

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

Art. 52

Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Composición: El Tribunal estará a cargo de un presidente y personal especializado, cuyo número y funciones serán determinados por la Autoridad de Aplicación de esta ley.

El Tribunal contará con 3 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 artículo 68 de la ley 26844;

e) toda otra actuación inherente al desenvolvimiento y a las competencias del Tribunal.

Art. 53

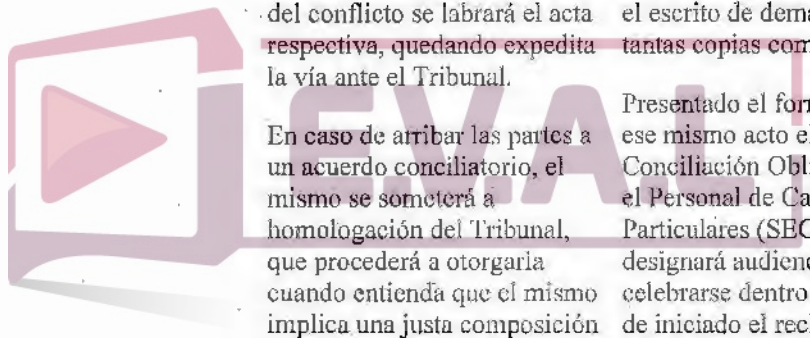
Instancia conciliatoria previa: Las partes deberán necesariamente contar con Con carácter obligatorio y previo a la interposición de la demanda, se llevará a cabo una audiencia ante un conciliador designado para ello, proveniente del servicio que al efecto establecerá la Autoridad de Aplicación, quien tendrá un plazo de 10 días hábiles, contados desde la celebración de la audiencia para cumplir su cometido. El reclamante o su apoderado deberá presentar ante el Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares (SECOPECP).

Vencido el plazo sin que se hubiera arribado a la solución del conflicto se labrará el acta respectiva, quedando expedita la vía ante el Tribunal. 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.

En caso de arribar las partes a un acuerdo conciliatorio, el mismo se someterá a homologación del Tribunal, que procederá a otorgarla cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el artículo 15 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20744 y sus modificatorias. 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 10 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.

En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, el Juez interviniente en su ejecución, evaluando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor de la trabajadora/or de hasta el treinta por ciento (30%) del monto conciliado, más allá de los intereses que pudieran corresponder por efecto de la mora. 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 suspendidos 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 (10) 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 artículo 15 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20744 y sus modificatorias.

Art. 64

Designaciones: Los integrantes de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) serán designados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Los representantes de los empleadores y trabajadores serán designados a propuesta de las entidades más

En caso de no existir entidades representativas de los empleadores o de los trabajadores de las actividades contempladas en la ley 26844, o que las existentes no propusieran representantes, o cuando las entidades no reunieren los requisitos establecidos, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad

representativas de cada uno de ellos.

Los representantes de los organismos estatales serán designados a propuesta de la máxima autoridad de cada Ministerio.

Social podrá designar de oficio a los representantes que fueren necesarios, con la única condición de 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 a lo previsto en el artículo 67, inciso 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 10 días y, en su caso, la entidad cuya representación ejerza deberá proponer un reemplazante en el curso de los 10 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 20% de las reuniones convocadas por el organismo que integren, 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 a lo previsto en el artículo 67, inciso 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

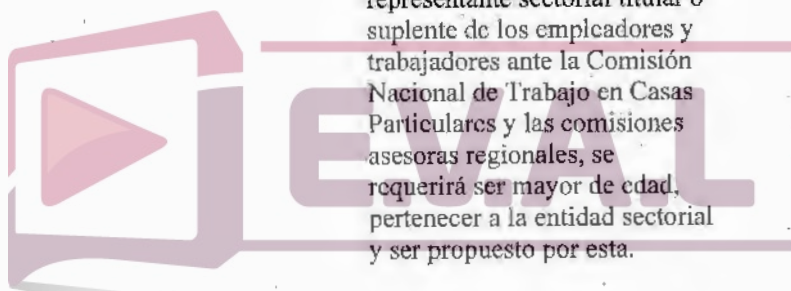


reemplazo a propuesta del organismo respectivo.

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 esta.



Art. 66

Asistencia legal y técnico-administrativa: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tendrá a su cargo la asistencia legal y técnico-administrativa necesaria para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), para lo cual lo dotará de un presupuesto anual propio e incluirán dentro de la estructura orgánica estable del Ministerio las funciones de coordinación y asistencia que le corresponden.

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.

Art. 69

Prescripción. Plazo: Prescriben a los 2 años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en el presente régimen. Esta norma tiene carácter de orden público y no puede ser modificada por conveniciones individuales o

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.

contratos extinguidos por falta de pago.

En estos casos, el empleador tendrá cobertura de riesgos del trabajo a partir de la fecha en la 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 artículo 13 de la ley 26773.

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 artículo 21 de la ley 25239. La cuota tiene carácter de pago anticipado y deberá ser declarada e ingresada por el empleador durante el mes en el 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 (AFIP) instrumentará el procedimiento de pago de las cuotas que se destinan a las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART), así como el mecanismo de distribución de los fondos a estas, en función de la relación "Código Único de Identificación Laboral (CUIL), Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT), empleador y aseguradora de riesgos del trabajo (ART)". Dicha relación será remitida periódicamente por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), conforme las novedades que se produzcan en el registro de contratos de las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART).

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 artículo 12 de la

ley 24557, 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 26844 para el personal de casas particulares y para la categoría correspondiente.

e) La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) junto con las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART) 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.



