

**CONDICIONES DE CONTRATACIÓN Y POLÍTICA DE EMPRESA MIMOCARE.**

Por el presente documento, la empresa MIMOCARE cuidados a domicilio, viene a comunicar las siguientes cláusulas divididas en capítulos a las que se adhiere en el momento del pago de la activación de servicio y posterior contratación.

MIMOCARE tiene por objetivo el facilitar a las familias la gestión de los trámites necesarios para que éstas puedan contratar a los cuidadores y proceder a su alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social; asesorándolos sobre las distintas opciones de contratación y otras dudas laborales y confeccionando las nóminas correspondientes de manera mensual.

De aquí en adelante, la parte contratante pasa a identificarse como **USUARIO/EMPLEADOR** y la empresa, **MIMOCARE**:

CAPÍTULO I: ACTIVACIÓN SERVICIOS MIMOCARE

CLÁUSULA PRIMERA: Para la activación del servicio y comienzo de búsqueda del profesional, se hace un único pago inicial, mediante tarjeta de crédito o transferencia bancaria. Si se realiza transferencia es necesario enviar el justificante al email [hola@mimocare.net](mailto:hola@mimocare.net) para comenzar el proceso o bien esperar a que se haga efectiva.

CLÁUSULA SEGUNDA: El coste de la activación incluye la valoración inicial sociosanitaria y familiar por parte de nuestro equipo profesional de trabajadores sociales, el servicio ilimitado de búsqueda y sustitución del profesional con sus correspondientes entrevistas, bien de manera personal o telemática, como acuerden las partes implicadas. También procedemos al alta del empleado en la Seguridad Social y posterior elaboración y firma del contrato laboral.

CLÁUSULA TERCERA: En el momento de la valoración familiar, el USUARIO/EMPLEADOR asume que la información facilitada tanto sanitaria, familiar y documental es verídica asumiendo la responsabilidad.

CLÁUSULA CUARTA: MIMOCARE se compromete a devolver el importe abonado en concepto de activación del servicio si no es posible proporcionar un profesional, siempre dentro de unos acontecimientos normales y por causas que no sean ajenas a nosotros. Si la parte contratante cambia de opinión al respecto y rescinde de manera unilateral, no se considera motivo por el que MIMOCARE reintegre la cuota de activación.

CLÁUSULA QUINTA: MIMOCARE se reserva el derecho de no devolución del dinero en los casos que se detecte mala fe por parte del USUARIO/EMPLEADOR hacia la empresa o los

profesionales. No se permitirá discriminación por raza, cultura o sexo. Tampoco por orientación sexual, religión o edad.

CLÁUSULA SEXTA: MIMOCARE se compromete a prestar servicio en un plazo de 10 días laborables desde el momento de la valoración, trabajando siempre para acortarlo. Influyen factores como localización o patología del usuario, las cuales pueden retrasar el proceso hasta 30 días laborables. Se incluyen municipios con menos de 70.000 habitantes o especificaciones en el perfil de la cuidadora, como por ejemplo que cuente con carnet de conducir o un idioma específico. También los tiempos de la Administración Pública respecto a la tramitación de altas en la Seguridad Social y gestión documental. No nos hacemos responsables de las demoras surgidas en la T.G.S.S. en su respectiva provincia.

CLÁUSULA SÉPTIMA: El servicio que se activa se lleva a cabo de inmediato, no se contempla su paralización y posterior reanudación, a excepción de por motivos médicos o ingreso hospitalario del usuario. MIMOCARE puede solicitar información documental que avale lo acontecido.

CLÁUSULA OCTAVA: Si durante el proceso el USUARIO/EMPLEADOR fallece o se ve obligado a ingresar en una residencia geriátrica y no se ha producido aún la valoración sociosanitaria, se le abona la cuantía de la activación de manera íntegra. De lo contrario, si el proceso ha dado comienzo no será posible. Para tales efectos MIMOCARE puede solicitar documentación que avale lo acontecido para llevar a cabo la devolución del importe que se hará mediante el mismo medio.

## CAPÍTULO II: CONTRATACIÓN DEL EMPLEADO

CLÁUSULA PRIMERA: Los contratos que se formalizan se hacen bajo el Régimen Especial de Empleadas de Hogar, utilizando un sistema de firma electrónica que asegura y verifica la documentación (SealSign) para que las partes procedan a su validación.

CLÁUSULA SEGUNDA: El empleador o titular del contrato, será el mismo usuario que va a recibir los cuidados o servicios por parte del profesional. También cabe la posibilidad que lo encabece el titular del domicilio o alguna persona conviviente.

CLÁUSULA TERCERA: Se celebra el contrato laboral entre empleador y trabajador siempre por defecto de carácter indefinido como dicta la legislación de trabajo actual. En caso de necesitarlo de forma temporal, se debe comunicar por escrito a [hola@mimocare.net](mailto:hola@mimocare.net) estableciendo las fechas exactas. En todos los contratos laborales, se reconoce un período de dos meses de prueba.

CLÁUSULA CUARTA: El USUARIO/EMPLEADOR reconoce la veracidad de todos los datos facilitados para el trámite y autoriza a MIMOCARE a actuar en su nombre frente a la Tesorería mediante el sistema RED, gestionando su NAF y/o CCC para llevar a cabo todos los trámites pertinentes para la contratación y modificación de datos de su empleado doméstico para estar al corriente como dicte la ley y el Ministerio de Empleo y Economía Social en cada momento.

CLÁUSULA QUINTA: Se sigue aplicando el incentivo sobre la contratación, o lo que es lo mismo, la reducción del 20% sobre la cuota de Seguridad Social por contingencias comunes siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo anterior a 2012 para el mismo empleador. También se bonifica con un 80% la cotización por desempleo y FOGASA.

CLÁUSULA SEXTA: Los costes de Seguridad Social y salario del empleado están sujetos a cambios si la Administración así lo considera, por ejemplo, subidas del salario mínimo y su correspondiente ascenso de cuota social.

CLÁUSULA SÉPTIMA: Las cuotas de Seguridad Social se domicilian en la cuenta bancaria que se facilite y se hacen efectiva el último día hábil del mes, siempre a mes vencido. Si el usuario cambia de banco debe comunicarlo para que el equipo de Administración MIMOCARE lo notifique a la Tesorería, en su defecto las cuotas no serán cobradas y el USUARIO/EMPLEADOR será el responsable, asumiendo los cargos por parte de la Administración (recargos, embargos, procesos de apremio, ...)

CLÁUSULA OCTAVA: El USUARIO/EMPLEADOR es el encargado de satisfacer el salario mensual o montante debido en cualquiera de los casos. MIMOCARE no tiene ningún tipo de responsabilidad económica con los empleados ni con la T.G.S.S.

CLÁUSULA NOVENA: La T.G.S.S. actualiza de oficio y en muchos casos con meses retroactivos la actualización de cuotas sociales, por ejemplo, debido a una actualización de bases de cotización. En ocasiones quizás el empleado ya no trabaje para usted, pero si está en obligación de satisfacer la diferencia que la Administración objete a su favor. Le harían el cargo en la cuenta bancaria que les conste.

### CAPÍTULO III: PERMANENCIA Y CUOTA MENSUAL DE EMPRESA

CLÁUSULA PRIMERA: No se adquiere ninguna permanencia en el servicio, pudiendo desistir el compromiso en cualquier momento cumpliendo con el periodo mínimo de preaviso de 7 días para que el departamento tenga tiempo de gestionar la documentación correspondiente del trabajador y baja en nuestro sistema. MIMOCARE procedería a la cancelación de nuestro acuerdo, dando de baja al empleado en la Seguridad Social.

CLÁUSULA SEGUNDA: El deseo de dar de baja nuestros servicios y que no se aplique el cobro de la correspondiente cuota mensual, se tiene que notificar con 20 días de preaviso, mediante email a [hola@mimocare.net](mailto:hola@mimocare.net) para que conste por escrito y llamando a su gestor/a de familia. De lo contrario, se le cargará de igual manera.

CLÁUSULA TERCERA: Nuestra cuota mensual incluye mantenimiento y gestión laboral, sustituciones por bajas y vacaciones, elaboración de nóminas, atención a las familias... Se asigna un gestor/a familiar que llevará a cabo todas las necesidades del USUARIO/EMPLEADOR. También se ejerce el asesoramiento y la mediación familiar.

CLÁUSULA CUARTA: Dicha cuota se abona por domiciliación bancaria el día 5 de cada mes a través de la aplicación GoCardLess, a la que usted concede los permisos en primera persona para llevarlo a cabo en el momento inicial de contratación.

CLÁUSULA QUINTA: Una vez cobrada la cuota no hay capacidad de devolución. De ahí que se notifique el desistimiento con 20 días para gestionar las remesas de cobros, sino no cabe posibilidad de reclamación alguna.

CLÁUSULA SEXTA: En caso de devolución del recibo domiciliado de la cuota mensual, éste mismo se volverá a emitir con un 10% de recargo sobre el importe inicial por los gastos bancarios generados. A partir del impago de dos recibos, MIMOCARE podrá de manera unilateral rescindir el contrato suspendiendo la prestación de servicios.

CLÁUSULA SÉPTIMA: Para mantener activo el servicio MIMOCARE, se debe pagar mensualmente la cuota indicada. Si se interrumpe el pago, se da por finalizado el servicio. No existe el carácter intermitente ni se recupera a posteriori una activación de servicio.

#### CAPÍTULO IV: SERVICIOS MIMOCARE

CLÁUSULA PRIMERA: Dotamos de profesionales ilimitadamente (dentro de unas condiciones normales), los cuales enviaremos a domicilio para que se entrevisten personalmente, pero los costes de Seguridad Social y salario corren a cargo del USUARIO/EMPLEADOR. Esto se aplica al momento de sustituir al empleado titular por motivos de baja o vacaciones si la familia así lo precisa. MIMOCARE no está obligado a presentar bajo ningún supuesto un número determinado de candidatos. El USUARIO/EMPLEADOR está obligado a comunicar a la empresa su decisión sobre el candidato en periodo máximo de 48 horas para garantizar así la disponibilidad de éste.

CLÁUSULA SEGUNDA: Para sustituciones por el motivo que fuera, se dotará de un único candidato. Si el perfil presentado es declinado por la familia cumpliendo éste con los requisitos establecidos, el USUARIO/EMPLEADOR deberá abonar una cuantía adicional de 100€ (IVA no incluido) También se deberá abonar 100€ (IVA no incluido) adicionales cuando el USUARIO/EMPLEADOR cancele la sustitución tras el envío del perfil del candidato. Si lo hace con anterioridad al envío de este, la cuota no se aplicará. Todas sus necesidades y/o peticiones debe trasladarlas por email a [hola@mimocare.net](mailto:hola@mimocare.net) especificando motivo y fecha siempre.

CLÁUSULA TERCERA: Si la familia precisa servicio de sustitución, por el motivo que fuere, debe comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación para poder garantizar la sustitución de manera correcta, a excepción de la situación de baja laboral por motivos de salud que se contempla como imprevisible. En el momento que se esté en posesión del parte de baja, debe hacerlo llegar mediante email para proceder a las gestiones oportunas. Para procesos de vacaciones no se hace servicio de sustitución por períodos menores a 15 días. Todas sus necesidades y/o peticiones debe trasladarlas por email a [hola@mimocare.net](mailto:hola@mimocare.net) especificando motivo y fecha siempre.

CLÁUSULA CUARTA: En el caso del USUARIO/EMPLEADOR que accede a los servicios de la empresa a través del SERVICIO LLAVE aportando su propia cuidadora referenciada, no podrá optar al servicio de sustitución hasta superada la carencia de 6 meses. De lo contrario por cada proceso de sustitución deberá abonar 120€ adicionales.

CLÁUSULA QUINTA: Asesoramos a todos nuestros usuarios en materia de legislación laboral de Empleada de Hogar, siempre fiel y actualizado a lo que dicta la Ley y el Ministerio de Trabajo y Economía Social. El Departamento de Laboral y Administración proceden al envío de circulares constantes por medio de email para trasladar las actualizaciones que surjan.

CLÁUSULA SEXTA: En caso de despidos, finalizaciones de contratos u otros, el departamento Administrativo se encarga de toda la gestión y del cálculo del finiquito o indemnización si así

procede. Usted debe comunicarlo mediante email a [hola@mimocare.net](mailto:hola@mimocare.net) especificando motivación y fecha efectiva. También si tiene vacaciones pendientes por disfrutar. Todo lo alegado siempre por parte del USUARIO/EMPLEADOR se considera veraz. En caso contrario, es el único responsable ante posibles reclamaciones de la Administración o de su empleado/a.

CLÁUSULA SÉPTIMA: El Equipo Administrativo se encarga de todas las gestiones y cambios pertinentes respecto a nómina. El USUARIO/EMPLEADOR está obligado a comunicar a MIMOCARE, si se diera, todos los cambios surgidos en el mes: absentismo, trabajo de festivos, bajas... para poderlo comunicar a la Tesorería y elaborar la nómina acorde. Las variaciones de datos frente a la Tesorería, hay tres días para realizarlas, luego está considerado fuera de plazo con lo que ello conlleva.

CLÁUSULA OCTAVA: MIMOCARE es una empresa privada que no comparte datos personales con terceros. La única finalidad que se tiene con los mismos, es proceder a la contratación y relación laboral correcta entre las partes. No aplicamos tarificación alguna a los profesionales que ofrecen y prestan servicio.

CLÁUSULA NOVENA: MIMOCARE no tiene ningún tipo de responsabilidad civil ni económica con los usuarios ni trabajadores, siendo ajeno a cualquier conducta negligente de cualquiera de las partes.

CLÁUSULA DÉCIMA: Todas las incidencias, consultas o gestiones se tramitan en nuestro número de atención telefónica 951.682.681 o en el email [hola@mimocare.net](mailto:hola@mimocare.net)

#### CAPÍTULO V: NORMATIVA BÁSICA EMPLEADOS DOMÉSTICOS

La normativa básica de aplicación que regula la relación laboral de carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar, se sustenta bajo:

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE de 17 de noviembre de 2011).

Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE de 31 de diciembre de 2012).

Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 31 de octubre de 2015).

Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 (BOE 23 de febrero de 2022).

Orden PCM/ 244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022. (BOE de 31 de marzo de 2022).

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Orden PCM/313/2023 de 30 de marzo por la que se modifica la Orden PCM/74/2023 de 30 de enero de 2023 por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad y FOGASA para el 2023

**CLÁUSULA PRIMERA:** Los empleados de hogar disponen de 14 festividades a disfrutar en el año, como marca el Estatuto de los Trabajadores; 8 nacionales, 4 autonómicas y 2 locales, sin que ello conlleve descuento salarial.

**CLÁUSULA SEGUNDA:** El salario de los empleados no tiene incluido las festividades. Bien se dan libres y disfrutan del día de descanso o si se requiere de sus servicios, se abona la hora extra como indique la legislación a la fecha. Se contempla, siempre que haya acuerdo entre las partes, en lugar de pagar el día, disfrutarlo en descanso de manera convenida.

**CLÁUSULA TERCERA:** Los empleados tienen 30 días naturales de disfrute en concepto de vacaciones. Si se desea sustituir su ausencia, es conveniente comunicárselo a su gestor de familia con mínimo quince de antelación para así poder asegurar y garantizar otro profesional, procediendo también a todo el trámite documental a tiempo, como reza anteriormente en el capítulo IV, cláusula tercera. El USUARIO/EMPLEADOR está obligado a satisfacer las vacaciones dentro del mismo año en el que se generan.

**CLÁUSULA CUARTA:** En ningún caso se entiende que los empleados son trabajadores de MIMOCARE. Es responsabilidad del USUARIO/EMPLEADOR el cumplimiento de la normativa laboral vigente y el pago de salario y de seguridad social, siendo MIMOCARE indemne ante cualquier reclamación de las partes intervinientes en el contrato laboral.

CLÁUSULA QUINTA: Como los empleados/as de hogar no disfrutan a la fecha de un convenio propio, se rigen por la legislación del Estatuto de los Trabajadores, lo común e inviolable a todos los colectivos profesionales.

En prueba de conformidad con estas condiciones firmando cada una de sus páginas, consiente asumir, cumplir y se da por enterado de sus obligaciones como empleador del hogar y usuario de los servicios MIMOCARE, siempre que el contrato esté vigente, de lo contrario la empresa podrá rescindir el mismo.

A su vez, la empresa asume su compromiso de llevar a cabo y hacer efectivas todas las cláusulas recogidas anteriormente.