

# OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

## Regularización de los contratos ante una subrogación



- La subrogación en tu caso está regulada por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio de Ocio Educativo de Madrid, que establecen que el nuevo empleador debe asumir las mismas condiciones laborales sin requerir la firma de documentos adicionales, salvo el llamamiento.
- Cualquier cambio en las condiciones de trabajo requeriría tu consentimiento o seguir los mecanismos legales establecidos para una modificación sustancial (artículo 41 del ET), pero la firma de nuevos contratos no es necesaria ni obligatoria.

En el caso de que seas personal subrogable y hayas sido subrogado por otra empresa en el marco del Convenio Colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid, la obligación de firmar documentos adicionales más allá del llamamiento es limitada.

### Base legal general (subrogación):

El marco normativo para la subrogación de empresas se encuentra en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Dicho artículo regula la transmisión de empresas y establece que la nueva empresa que asume la actividad debe subrogarse en las obligaciones laborales y de Seguridad Social del personal de la empresa saliente. Esto incluye la asunción de los contratos laborales existentes sin que se requiera la firma de nuevos contratos ni documentos que modifiquen las condiciones ya pactadas.

### El artículo 44 del ET dispone lo siguiente:

- El nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.
- Los trabajadores mantendrán todas sus condiciones laborales, incluidas aquellas que se deriven de su contrato de trabajo o de convenios colectivos aplicables.

Por tanto, la nueva empresa no tiene base legal para exigir la firma de documentos adicionales que no formen parte de las obligaciones inherentes al proceso de subrogación. Solo estarías obligado a firmar el llamamiento, para reconocer que continúas prestando servicios bajo la nueva empresa en las mismas condiciones.

### **Aplicación bajo el Convenio Colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid:**

Este convenio colectivo recoge específicamente la figura de la subrogación de personal para dar continuidad a la relación laboral cuando una empresa cesa en la prestación del servicio y otra asume dicha actividad. En este caso, el convenio suele establecer de manera explícita que la nueva empresa debe respetar íntegramente las condiciones laborales preexistentes del personal subrogado.

### **La subrogación del personal en este convenio se realiza sin interrupción de la relación laboral y sin que se requiera una nueva contratación. Algunas claves a considerar:**

1. Reconocimiento de la antigüedad y condiciones laborales: La nueva empresa debe respetar tu antigüedad, salario, y las condiciones establecidas en el contrato previo. No pueden imponerte modificaciones salvo que estas sigan los procedimientos establecidos para una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 del ET), y cualquier intento de hacerlo sin tu consentimiento sería ilegal.
2. Firmar únicamente el llamamiento: De acuerdo con lo anterior, como trabajador subrogado en el sector del ocio educativo, tu única obligación es firmar un llamamiento o comunicación en la que se indique que la nueva empresa se hace cargo de la relación laboral, sin que esto implique la firma de un nuevo contrato ni de otros documentos que modifiquen tus condiciones laborales.
3. No a la firma de nuevos contratos: Dado que no hay una extinción de la relación laboral, sino una sucesión en la titularidad empresarial, no tienes la obligación de firmar un nuevo contrato. Cualquier documento que se te presente que no sea el llamamiento, si supone modificar tus condiciones laborales, debería ser rechazado, ya que estas se mantienen de forma automática.