

11. CESION DE PERSONAL Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETTs)

A diferencia de la cesión ilegal, la cesión de personal a través de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) es una práctica legal y regulada, que permite a las empresas cubrir necesidades temporales de personal de forma lícita. Es fundamental comprender la diferencia para evitar confusiones y asegurar la protección de los derechos de los trabajadores.

11.1. Las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs): Un Marco Legal Específico

Las ETTs son empresas cuya actividad principal consiste en poner a disposición de otras empresas usuarias, de forma temporal, trabajadores por ellas contratados. No son simples intermediarias, sino empleadoras de los trabajadores que ceden.

- **Fundamento Legal:** La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. Esta ley establece un régimen jurídico específico para su funcionamiento.
- **Autorización Administrativa:** Las ETTs necesitan una autorización administrativa previa para operar, y están sujetas a un control riguroso por parte de la autoridad laboral.

11.2. El Doble Contrato en las ETTs

En una relación a través de una ETT, se establecen dos tipos de contratos principales:

1. **Contrato de Puesta a Disposición (CPD):** Es un contrato mercantil entre la ETT y la empresa usuaria. En este contrato, la ETT se compromete a ceder trabajadores a la empresa usuaria para que presten servicios bajo su dirección.
 2. **Contrato de Trabajo entre la ETT y el Trabajador (Contrato de Misión):** Este es el contrato laboral que vincula al trabajador con la ETT. El trabajador es empleado de la ETT y es contratado para ser "cedido" a una o varias empresas usuarias.
- **Duración del Contrato de Misión:** Este contrato debe ser siempre de carácter temporal y su duración estará vinculada a la causa de temporalidad que justifique la necesidad de la empresa usuaria. Las causas son las mismas que justifican un contrato temporal directo (circunstancias de la producción o sustitución).
 - **Prohibiciones:** No se puede recurrir a una ETT para cubrir ciertos puestos, como la sustitución de trabajadores en huelga, para la realización de trabajos especialmente peligrosos o para ceder trabajadores a otra ETT.

11.3. Derechos de los Trabajadores de ETTs

Aunque sean contratados por la ETT, los trabajadores cedidos tienen derechos que garantizan la igualdad de condiciones con los empleados de la empresa usuaria.

- Igualdad de Condiciones Esenciales de Trabajo: Los trabajadores de la ETT tienen derecho a percibir, al menos, la remuneración total establecida para el puesto de trabajo en el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria. Esto incluye:
 - Salario base.
 - Pagas extraordinarias.
 - Complementos salariales (antigüedad, nocturnidad, etc.).
 - Cualquier otra retribución que corresponda al puesto.
 - Fundamento Legal: Artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de ETTs.
- Seguridad y Salud Laboral: La empresa usuaria es la principal responsable de la seguridad y salud de los trabajadores cedidos, debiendo garantizarles las mismas medidas de prevención de riesgos que a sus propios empleados.
- Formación: La ETT debe proporcionar la formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.
- Representación de los Trabajadores: Los trabajadores de la ETT están representados por los delegados de personal o el comité de empresa de la ETT, pero también tienen derecho a presentar reclamaciones a los representantes de la empresa usuaria.
- Indemnización por Finalización del Contrato: Al finalizar el contrato de misión, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, o la que se establezca por convenio colectivo, si es superior. Esta indemnización se paga directamente por la ETT.

11.4. Diferencias Clave entre ETT y Cesión Ilegal

Característica	Empresa Trabajo Temporal (ETT)	Cesión ilegal
Legalidad	Actividad legal y regulada	Prohibida y sancionada
Autorización Adm.	Requiere autorización control	No hay autorización Fraude
Empleador	La ETT es el verdadero empleador	La empresa cedente no es un empleador real
Causa de Cesión	la Cubrir necesidades temporales legítimas	Mera intermediación de mano de obra
Responsabilidad S.S.	ETT es responsable, con solidaridad subsidiaria de la usuaria	Cedente y cesionaria son responsables solidarios
Consecuencias	Contrato de misión y derechos protegidos	Fijeza del trabajador, multas y sanciones

Entender estas diferencias es vital para los trabajadores, ya que determina si están protegidos por la ley en una cesión legítima o si son víctimas de una práctica ilegal que les da derecho a adquirir la condición de fijos en cualquiera de las empresas.