

RESOLUCIÓN DE CASO PRÁCTICO CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL: PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN DE LA NORMA Y ASPECTOS POSITIVOS

ASIGNATURA: DERECHO DEL TRABAJO II (GRADO EN DERECHO)

M^a José Cervilla Garzón¹
Universidad de Cádiz

I. ENUNCIADO DEL CASO PRÁCTICO

El caso práctico planteado a los alumnos se corresponde con el contenido del tema relativo a las relaciones triangulares de trabajo, con el siguiente enunciado:

“Jaime, comenzó a prestar servicios para la empresa *Wifiline*, como ingeniero informático en virtud de un contrato indefinido a jornada completa el 1 de enero de 2022, coincidiendo con el inicio de un contrato mercantil suscrito entre esta empresa y una Universidad española, el cual, tenía una duración de cuatro años.

Jaime prestaba servicios en las dependencias de la Universidad, utilizaba las instalaciones, medios y materiales pertenecientes a la citada entidad, y tenía el correo electrónico institucional de la propia Universidad. Asimismo, se coordinaba con sus compañeros de trabajo de la Universidad para disfrutar de su periodo de vacaciones, las cuales, aprobaba el Dpto. de Personal de la misma”.

CUESTIÓN

1. ¿Estamos ante un caso de cesión ilegal de trabajadores? Fundamente su respuesta jurídicamente.

En el aula hemos visualizado la respuesta del Chat GPT, y analizado en que medida es útil o puede inducir a confusión.

¹ Esta obra está licenciada bajo Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International ([CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)). Se permite compartir y adaptar la obra, siempre que se otorgue crédito al autor original, no se use con fines comerciales y cualquier obra derivada se comparta bajo la misma licencia.

II. ASPECTO POSITIVO DE LA RESOLUCIÓN APORTADA POR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Chat GPT ha detectado la posible existencia de cesión ilegal de trabajadores, y argumenta en base a la apreciación de indicios de pérdida del poder de dirección y control por parte de la empresa contratista. En este sentido, la IA ha orientado a los alumnos hacia la posible aplicación del art. 43 del Estatuto de los Trabajadores, si bien es cierto que en ningún momento tiene capacidad para determinar la norma jurídica aplicable.

III. PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN JURÍDICA DETECTADOS EN LA RESOLUCIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En un chat, la IA confunde la existencia de contrata y subcontratas con el recurso a las ETT, indicando que hay un trabajador puesto a disposición. Su razonamiento jurídico, por lo tanto, sólo llega a lo que la norma expresamente indica, pues la cesión de trabajadores según ella sólo puede producirse a través de dichas empresas, y no puede detectar que a través de una contrata legal el trabajador puede estar “cedido” en el sentido de prestar sus servicios en centros de trabajo de otras empresas.

En definitiva, su uso ha “confundido” a los alumnos, pues mezcla las contrata y subcontratas con las empresas de trabajo temporal.

Sin embargo, en otro de los chats utilizados la argumentación es mucho más completa, aun cuando la valoración jurídica final queda en manos de los alumnos al no valorar, por sí mismo, todos los indicios. Se produce de la forma siguiente:

Para determinar si estamos ante un caso de cesión ilegal de trabajadores, es necesario analizar los elementos que configuran esta figura y compararlos con la situación descrita.

Concepto de cesión ilegal de trabajadores:

La cesión ilegal de trabajadores se produce cuando una empresa (la cedente) pone a disposición de otra (la cesionaria) a sus empleados para que presten servicios en su propio centro o en el de un tercero, sin que exista un contrato laboral directo entre el trabajador y la destinataria final, y sin cumplir con los requisitos legales establecidos. La normativa principal que regula esta figura en España es el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regula la cesión ilegal de trabajadores.

Elementos clave:

1. **Existencia de un contrato laboral entre el trabajador y la empresa cedente:** En este caso, Jaime tiene un contrato indefinido con Wifiline.
2. **Cesión del trabajador a otra entidad:** Jaime presta servicios en dependencias de una Universidad española, utilizando sus instalaciones, medios y materiales.
3. **Control y dirección del trabajo:** La Universidad coordina con Jaime, aprueba sus vacaciones y le proporciona un correo institucional.

4. **Duración y condiciones:** La prestación coincide con la duración del contrato mercantil entre Wifiline y la Universidad (cuatro años).

Análisis:

- Aunque Jaime realiza sus funciones en las dependencias de la Universidad y utiliza sus recursos, su relación contractual principal es con Wifiline, quien le paga y le da instrucciones laborales.
- La Universidad actúa como cliente o beneficiario del servicio contratado por Wifiline, pero no parece ejercer control directo sobre Jaime ni asumir responsabilidades laborales sobre él.
- La existencia de un contrato mercantil entre Wifiline y la Universidad indica que la relación entre estas entidades es comercial, no laboral.
- Sin embargo, el hecho de que Jaime utilice las instalaciones, medios y materiales propios de la centro universitario, además de coordinarse con sus compañeros para vacaciones aprobadas por el Departamento de Personal universitario, puede indicar una situación similar a una cesión.

¿Es esto una cesión ilegal?

- La clave está en si Wifiline sigue ejerciendo el control laboral sobre Jaime o si realmente existe una subcontratación encubierta.
- Dado que Jaime tiene un contrato laboral directo con Wifiline y realiza tareas específicas bajo su dirección, no parece que haya una cesión ilegal en sentido estricto.
- Sin embargo, si Wifiline simplemente externaliza o cede a Jaime a la Universidad para que preste servicios allí sin mantener control ni responsabilidad laboral sobre él (por ejemplo, si la Universidad asume funciones propias del empleador), podría considerarse una cesión ilegal.

Conclusión:

En base a los datos proporcionados:

- Jaime mantiene su relación laboral con Wifiline.
- La prestación en las dependencias universitarias parece ser resultado del contrato entre Wifiline y la Universidad (que puede ser un contrato mercantil).
- La coordinación en vacaciones y uso de recursos universitarios no implica necesariamente una cesión ilegal si Wifiline sigue siendo responsable del trabajador.

Por lo tanto, **no parece estar ante un caso claro de cesión ilegal**, sino más bien ante una externalización o subcontratación mediante un contrato mercantil entre empresas. No obstante, sería recomendable analizar si Wifiline mantiene el control efectivo sobre las condiciones laborales del trabajador o si ha delegado funciones propias del empleador a la Universidad; en ese caso sí podría existir alguna irregularidad.