

LLUVIA DE IDEAS Y BÚSQUEDA PRELIMINAR DE NORMATIVA

ASIGNATURA: DERECHO DEL EMPLEO

M^a Cristina Aguilar González¹

Universidad de Cádiz

1. ENUNCIADO DEL CASO

Se le facilitó al chat GPT el siguiente PROMPT

“Se trata de un caso práctico sobre intermediación laboral en España. Pero no quiero que lo resuelvas, sino que hagas una "lluvia de ideas" de preguntas al caso, orientativas hacia el encuadramiento correcto de cada actividad; con la cita de la normativa en vigor, pero eso no lo hagas todavía.

1. Ayuda a las empresas en los procesos de selección de sus trabajadores, ofreciendo asesoramiento técnico en las distintas pruebas que éstas decidan realizar;
2. Efectúa ella misma el proceso de selección en su totalidad, eligiendo a los candidatos más adecuados de entre los enviados por el Servicio Público de Empleo;
3. Ofrece a las empresas la búsqueda de trabajadores para cubrir sus necesidades, acudiendo directamente al mercado de trabajo para localizar potenciales candidatos;
4. Busca y selecciona personal cualificado para ocupar puestos de dirección;
5. Suministra trabajadores con carácter temporal a empresas, para cubrir vacantes en éstas;
6. Suministra trabajadores de forma permanente a empresas, para cubrir aquellos puestos que, por su especial peligrosidad, éstas no quisieran ocupar con sus trabajadores”.

2. RESPUESTA DEL CHATGPT.

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.

“Perfecto, aquí tienes una **lluvia de ideas de preguntas orientativas** para analizar y encuadrar correctamente cada actividad dentro del marco jurídico de la **intermediación laboral en España**, sin resolver aún el caso ni citar normativa (eso se hará después):

Actividad 1: Asesoramiento técnico en procesos de selección realizados por la empresa

- ¿Existe una participación activa en la selección o solo se presta un servicio de asesoramiento externo?
 - ¿Se trata de una empresa de consultoría o de una entidad de intermediación laboral autorizada?
 - ¿Quién toma la decisión final sobre la contratación: la empresa usuaria o la entidad que asesora?
 - ¿Puede encuadrarse esta actuación como intermediación laboral o queda fuera por ser un mero apoyo técnico?
-

Actividad 2: Realiza íntegramente el proceso de selección a partir de candidatos del SEPE

- ¿La entidad está autorizada como agencia de colocación?
 - ¿Se limita a seleccionar o también propone/contrata trabajadores?
 - ¿Se produce una cesión del trabajador o solo una mediación sin relación laboral directa?
 - ¿Está actuando por encargo del SEPE, de la empresa, o de ambos?
-

Actividad 3: Busca trabajadores acudiendo directamente al mercado laboral

- ¿Intermedia en el mercado sin pasar por el SEPE u otras agencias públicas?
 - ¿Publicita ofertas, realiza entrevistas, propone candidatos?
 - ¿Está registrada como agencia de colocación privada?
 - ¿Hay una contraprestación económica de la empresa por este servicio?
-

Actividad 4: Selección de personal cualificado para puestos de dirección

- ¿Esta actividad puede incluirse dentro de la intermediación laboral regulada o se trata de “head hunting” fuera del marco legal ordinario?
- ¿Se aplica aquí la normativa general de intermediación o hay especialidades para altos directivos?

- ¿Se realiza contrato de trabajo o solo recomendación de candidatos?
 - ¿Qué tipo de relación jurídica se establece entre la entidad, el candidato y la empresa cliente?
-

Actividad 5: Suministro temporal de trabajadores a empresas

- ¿Quién figura como empleador: la entidad que suministra o la empresa donde se presta el servicio?
 - ¿La entidad está constituida como empresa de trabajo temporal (ETT)?
 - ¿El suministro cumple los requisitos legales para la contratación temporal?
 - ¿Podría constituir una cesión ilegal de trabajadores?
-

Actividad 6: Suministro permanente de trabajadores para puestos peligrosos

- ¿La contratación indefinida por parte de la entidad con cesión a otra empresa es legal?
 - ¿Puede considerarse una vulneración del principio de igualdad y no discriminación?
 - ¿Se trata de una externalización real o encubre una cesión de mano de obra?
 - ¿La empresa usuaria evita sus responsabilidades laborales en puestos de riesgo?
-

En un segundo intento **le añado el siguiente PROMPT**: “Ahora quiero que añadas la normativa en vigor adecuada”.

RESPUESTA DEL CHATGPT

Perfecto. A continuación te presento las **mismas actividades con sus correspondientes preguntas orientativas, acompañadas de la normativa en vigor aplicable**, que te ayudará a guiar el encuadramiento jurídico correcto. Esta normativa se centra en la **intermediación laboral, las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal**, así como en la prevención de la **cesión ilegal de trabajadores**.

ACTIVIDAD 1: Asesoramiento técnico en procesos de selección realizados por la empresa

Preguntas orientativas:

- ¿Existe una participación activa en la selección o solo se presta un servicio de asesoramiento externo?
- ¿Se trata de una empresa de consultoría o de una entidad de intermediación laboral autorizada?
- ¿Quién toma la decisión final sobre la contratación: la empresa usuaria o la entidad que asesora?
- ¿Puede encuadrarse esta actuación como intermediación laboral o queda fuera por ser un mero apoyo técnico?

Normativa aplicable:

- **Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (ET):** regulación básica de la intermediación laboral.
 - **Ley 56/2003, de Empleo (actualmente refundida en el Real Decreto Legislativo 3/2015)**, especialmente el art. 33 y ss., sobre agencias de colocación.
 - **Real Decreto 1796/2010**, por el que se regulan las agencias de colocación.
 - Si es mera consultoría, puede quedar fuera del ámbito de la intermediación regulada.
-

ACTIVIDAD 2: Realiza íntegramente el proceso de selección a partir de candidatos del SEPE

Preguntas orientativas:

- ¿La entidad está **autorizada** como agencia de colocación?
- ¿Se limita a seleccionar o también propone/contrata trabajadores?
- ¿Se produce una cesión del trabajador o solo una mediación sin relación laboral directa?
- ¿Está actuando **por encargo del SEPE**, de la empresa, o de ambos?

Normativa aplicable:

- **ET, art. 16.**
 - **Real Decreto Legislativo 3/2015**, arts. 33 a 37: régimen de las agencias de colocación.
 - **Real Decreto 1796/2010**, arts. 2 y ss.: colaboración con los servicios públicos de empleo.
 - **Ley 30/2015, sobre formación y empleo**, si interviene en políticas activas de empleo.
-

ACTIVIDAD 3: Busca trabajadores acudiendo directamente al mercado laboral

Preguntas orientativas:

- ¿Intermedia en el mercado sin pasar **por el SEPE u otras agencias públicas**?
- ¿Publicita ofertas, realiza entrevistas, propone candidatos?
- ¿Está registrada como agencia de colocación privada?
- ¿Hay una contraprestación económica de la empresa por este servicio?

Normativa aplicable:

- **ET, art. 16.**
 - **RD 1796/2010**, arts. 1 a 6: definición y requisitos de las agencias de colocación.
 - **Ley 3/2015**, art. 33 y ss.: requisitos para operar como agencia autorizada.
 - **Código Civil (arts. 1255 y ss.)**: en caso de que se trate de una prestación de servicios ajena al Derecho Laboral, aunque con los límites de legalidad (evitar cesión ilegal).
-

ACTIVIDAD 4: Selección de personal cualificado para puestos de dirección

Preguntas orientativas:

- ¿Esta actividad puede incluirse dentro de la intermediación laboral regulada o se trata de “head hunting” **fuera del marco legal ordinario**?
- ¿Se aplica aquí la normativa general de intermediación o hay especialidades para altos directivos?
- ¿Se realiza contrato de trabajo o solo recomendación de candidatos?
- ¿Qué tipo de relación jurídica se establece entre la entidad, el candidato y la empresa cliente?

Normativa aplicable:

- **ET, art. 16** (general).
 - **RD 1796/2010**, **aunque se admite cierta flexibilidad** en el “head hunting”.
 - **Real Decreto 1382/1985**, por el que se regula la relación laboral especial de los altos directivos, si finalmente se contrata bajo esa modalidad.
 - Jurisprudencia sobre servicios de “headhunting” como actividad de intermediación **que puede quedar fuera del régimen ordinario** si no hay intervención en la contratación.
-

ACTIVIDAD 5: Suministro temporal de trabajadores a empresas

Preguntas orientativas:

- ¿Quién figura como empleador: la entidad que suministra o la empresa donde se presta el servicio?
- ¿La entidad está constituida como empresa de trabajo temporal (ETT)?
- ¿El suministro cumple los requisitos legales para la contratación temporal?
- ¿Podría constituir una cesión ilegal de trabajadores?

Normativa aplicable:

- **Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal**, arts. 1 a 8.
 - **ET, art. 43**: cesión de trabajadores y cesión ilegal.
 - **Real Decreto 216/1999**, por el que se regula la actividad de las ETT.
 - **ET, art. 15**: modalidades de contratación temporal.
 - **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**, art. 8.2 y 8.3.
-

ACTIVIDAD 6: Suministro permanente de trabajadores para puestos peligrosos

Preguntas orientativas:

- ¿La contratación indefinida por parte de la entidad con cesión a otra empresa es legal?
- ¿Puede considerarse una vulneración del principio de igualdad y no discriminación?
- ¿Se trata de una externalización real o encubre una cesión de mano de obra?
- ¿La empresa usuaria evita sus responsabilidades laborales en puestos de riesgo?

Normativa aplicable:

- **ET, art. 43.2**: prohibición de la cesión de trabajadores salvo por ETT en los casos permitidos.
- **Ley 14/1994**, que no autoriza el uso permanente de ETT ni su uso discriminatorio.
- **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, arts. 14 y 28: condiciones de seguridad, especialmente en trabajos peligrosos.
- **LISOS, art. 8.2 y 8.3**: cesión ilegal como infracción muy grave.
- Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre externalizaciones ilícitas y fraude de ley”.

1. PREGUNTAS PARA EL ALUMNADO

- ¿Qué actividades comprende la intermediación laboral?

- La búsqueda de “cazatalentos” o personal directivo se puede hacer desde la intermediación laboral? ¿Solo con los desempleados inscritos como demandantes de empleo?
- ¿Cuál de las actividades descritas no es intermediación laboral? ¿La entidad que la realiza puede hacer también intermediación laboral o lo tiene vetado?
- ¿Qué actividad falta entre los supuestos que presenta el caso práctico? ¿Qué la caracteriza y cuándo puede realizarse?

4. APORTACIÓN CRÍTICA

-Errores muy graves al citar normativa no en vigor (Real Decreto Legislativo 3/2015), no actualizada (art. 16 ET regula el contrato fijo-discontinuo, no la intermediación laboral, regulada en la Ley de Empleo) y mal citada, como el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, al que se refiere como “Real Decreto 216/1999, por el que se regula la actividad de las ETT”.

-También confunde las competencias en materia de intermediación laboral al plantear que es el SEPE quien la puede hacer: Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas tienen transferida la competencia, y de las PAEs.

- En el caso de la actividad 4, es buena pregunta “¿Se realiza contrato de trabajo o solo recomendación de candidatos?”.

- El chatGPT tampoco está actualizado en materia de “declaración responsable” para actuar como agencia de colocación/recolocación de trabajadores, <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/sede/tramites/procedimientos/detalle/1186.html>

- Falta la actividad de recolocación de trabajadores en el mercado de trabajo, que es también contenido de la intermediación laboral.

Ya por curiosidad, se le ha planteado que resuelva el caso práctico (PROMPT: Se trata de un caso práctico sobre intermediación laboral en España. Realiza el encuadramiento correcto de cada actividad, con la cita de la normativa en vigor), y esta ha sido la respuesta:

“En el contexto de la **intermediación laboral en España**, regulada principalmente por el **Texto Refundido de la Ley de Empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre)** y por la normativa específica sobre **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)** y **agencias de colocación**, es necesario clasificar correctamente cada una de las

actividades descritas según su encuadre jurídico y funcional. A continuación, se ofrece la clasificación y justificación normativa de cada una:

1. Ayuda a las empresas en los procesos de selección de sus trabajadores, ofreciendo asesoramiento técnico en las distintas pruebas que éstas decidan realizar

Encuadre: Actividad de **agencia de colocación** (art. 33 del Texto Refundido de la Ley de Empleo - TRLE).

Justificación normativa:

La actividad de asesoramiento técnico en selección de personal entra dentro de las funciones de intermediación que pueden realizar las **agencias de colocación autorizadas**, que incluyen la asistencia a empleadores en los procesos de selección.

♦ **Normativa aplicable:** Art. 33 TRLE y Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

2. Efectúa ella misma el proceso de selección en su totalidad, eligiendo a los candidatos más adecuados de entre los enviados por el Servicio Público de Empleo

Encuadre: Actividad de **agencia de colocación colaboradora del SEPE**.

Justificación normativa:

En este caso, la entidad actúa como **colaboradora del Servicio Público de Empleo**, realizando tareas de intermediación laboral delegadas. Esta función está contemplada dentro de las actividades que pueden realizar las agencias de colocación, especialmente en colaboración con el SEPE o servicios autonómicos.

♦ **Normativa aplicable:** Art. 33 y 36 TRLE; RD 1796/2010.

3. Ofrece a las empresas la búsqueda de trabajadores para cubrir sus necesidades, acudiendo directamente al mercado de trabajo para localizar potenciales candidatos

Encuadre: Actividad de **agencia de colocación**.

Justificación normativa:

La captación activa de trabajadores en el mercado laboral es una función propia de las agencias de colocación, siempre que se respete la normativa vigente, en especial el principio de gratuidad para los trabajadores.

- ♦ **Normativa aplicable:** Art. 33 TRLE; RD 1796/2010.
-

4. Busca y selecciona personal cualificado para ocupar puestos de dirección

Encadre: Empresa de selección de personal (headhunting) — actividad privada no regulada como agencia de colocación, salvo que también realice intermediación en sentido amplio.

Justificación normativa:

Aunque similar a las agencias de colocación, el **headhunting** (búsqueda directa de altos cargos) se considera una actividad de consultoría especializada. No requiere autorización administrativa como agencia de colocación si no media en la relación laboral, sino que presenta candidatos a la empresa.

- ♦ **Normativa aplicable:** No sujeta a regulación específica si no media en la contratación; si lo hace, se le aplicaría el régimen de agencias de colocación (TRLE, art. 33).
-

5. Suministra trabajadores con carácter temporal a empresas, para cubrir vacantes en éstas

Encadre: Actividad de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

Justificación normativa:

El suministro de trabajadores a otras empresas para prestar servicios en ellas es una actividad **exclusiva** de las ETT, reguladas por la **Ley 14/1994, de 1 de junio**, y requiere autorización específica. Las ETT contratan al trabajador y lo ceden a la empresa usuaria.

- ♦ **Normativa aplicable:** Ley 14/1994, de ETT; Real Decreto 417/2015.
-

6. Suministra trabajadores de forma permanente a empresas, para cubrir aquellos puestos que, por su especial peligrosidad, éstas no quisieran ocupar con sus trabajadores

Encadre: Práctica prohibida. Cesión ilegal de trabajadores.

Justificación normativa:

La cesión de trabajadores con carácter **permanente** y para puestos peligrosos vulnera la normativa laboral. Esta práctica está prohibida y tipificada como **cesión ilegal de**

trabajadores, lo que puede conllevar sanciones graves conforme al **art. 43 del Estatuto de los Trabajadores**.

♦ **Normativa aplicable:** Art. 43 ET; Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)”.

En materia de normativa, al menos en Derecho del Empleo, el chatGPT requiere mucho entrenamiento porque no está actualizada. La nueva Ley de Empleo ha ampliado el concepto de intermediación laboral, clarificando supuestos como la selección de trabajadores y, sin esta apreciación, el encuadramiento de actividades que resulta no puede ser correcto.