Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios Doctrinales
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 67-86

# El concepto de intermediación laboral tras la Ley 3/2023, de Empleo[1]

# The concept of labor intermediation after Law 3/2023, on Employment

Mª Inmaculada Benavente Torres *Titular de Universidad. Acreditada a Catedrática*
*Universidad de Córdoba*
https://orcid.org/0000-0002-3501-7596

Sumario

1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL. PRECEDENTES TERMINOLÓGICOS Y CONCEPTUALES
2. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL ***VERSUS*** COLOCACIÓN EN LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO
3. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DESDE EL ENFOQUE INTEGRAL DE LA LEY 3/2023, DE EMPLEO
   - 3.1. Sobre la aparente exclusión de las acciones dirigidas a la colocación laboral exclusivamente por medios automatizados
   - 3.2. Las distintas actuaciones de la intermediación laboral
   - 3.2.1. La prospección y captación de las ofertas de empleo
   - 3.2.2. La puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo para su colocación o recolocación
   - 3.2.3. La selección de personas, sin discriminación, entre otras razones por género, edad o discapacidad
   - 3.2.4. La puesta a disposición de los apoyos sociales necesarios para la consecución de los fines de la intermediación
   - 3.2.5. La recolocación
4. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 03/12/2024
Fecha Revisión: 05/02/2025
Fecha Aceptación: 15/02/2025

Cita Sugerida: BENAVENTE TORRES, M.I.: «El concepto de intermediación laboral tras la Ley 3/2023, de Empleo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 67-86.

[1] Este trabajo forma parte del Proyecto de Investigación PID2022-139488OB-I00 DER, financiado/a por MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER/UE (www.reincluye.es)

**Resumen**

En lo que respecta a la intermediación, como pilar central de la política de empleo, la Ley 3/2023, de Empleo, ha venido a responder en gran medida a la problemática conceptual y de delimitación de figuras afines respecto de la intermediación laboral, con las consecuencias jurídicas a ello aparejadas. De ahí que la modificación principal en este concreto ámbito, de manera similar a lo que sucedió en su momento con la L 35/2010, se haya traducido en una modificación conceptual de dimensiones trascendentes, en tanto amplía significativamente la noción de intermediación y por consiguiente, las garantías de los usuarios en relación al ejercicio de la misma.

**Palabras clave**

Intermediación; recolocación; selección de personal; prospección; empleo

**Abstract**

With regard to intermediation, as a central pillar of employment policy, Law 3/2023 on Employment has largely responded to the conceptual problem and the delimitation of similar figures in relation to the concept of labour intermediation and the legal consequences associated with it. Hence, the main modification in this specific area, in a similar way to what happened at the time with Law 35/2010, has resulted in a conceptual modification of transcendental dimensions, as it significantly expands the concept of intermediation and, consequently, the guarantees of users in relation to the exercise thereof.

**Keywords**

Intermediation; relocation; staff selection; prospecting; employment

## 1. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL. PRECEDENTES TERMINOLÓGICOS Y CONCEPTUALES

La conceptuación del término "intermediación" en el contexto legal de la política de empleo se inaugura con la L. 56/2003, de 16-12, de Empleo. Antes de eso, el vocablo utilizado por excelencia era el de "colocación", que remitía de manera indiferenciada a la casación entre la oferta y la demanda, como un instrumento más de la política de colocación, integrado junto al resto de las actividades del servicio público de empleo (*vid*. art. 38.1 y 39 Ley 51/80, de 8 de octubre, Básica de Empleo, en adelante LBE)[2]. Con todo, la Ley de Empleo no hizo sino, en gran medida, codificar un cambio que se gestó mucho antes. Es muy significativo que el término "intermediación", ya se recoja en la Exposición de Motivos del RDL 18/1993, de 3-12, de Medidas urgentes de fomento de la ocupación, que legaliza las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos, y, de la posterior Ley 10/1994, de 19 de mayo, homónima, así como en el desarrollo reglamentario del art. 16.2 TRLET/95, a través del RD. 735/1995, de 5, de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. Ciertamente, con la introducción de las agencias de colocación (en adelante AC) como colaboradoras de los servicios públicos de empleo (en adelante SSPPEE)[3], se hace necesaria esa delimitación conceptual entre "colocación" o "política de colocación" e "intermediación" que, finalmente, se consagra a nivel legal, como hemos anticipado, con la Ley de Empleo en el año 2003.

En estas condiciones, el art. 20 de la Ley 56/2003, de 16-12, de Empleo, define la "intermediación laboral", como:

> *«el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.»*

Se escinde así esta labor respecto de las restantes dimensiones de la colocación; colocación e intermediación no son lo mismo. La intermediación es, en esencia, la casación entre la oferta y la demanda[4], una fase previa a la contratación cuya finalidad es precisamente que se concluya ésta, si bien se perfecciona o consuma con la puesta en contacto del trabajador y del empresario. Por otra parte, la intermediación es una mediación en el mercado de trabajo, de ahí que se la califique como "laboral" y que tenga por sujetos a los demandantes de empleo y por fin último la celebración del contrato de trabajo. Por el contrario, la colocación, entendida como "política de colocación", es más amplia y acoge todas aquellas actividades encaminadas a facilitar a los trabajadores demandantes una ocupación adecuada y a las empresas la mano de obra necesaria para el desenvolvimiento de

[2] Así, desde una perspectiva funcional, del contraste entre los arts. 38.1 y 39.b LBE y el RD 735/1995, un sector doctrinal deduce la posible diferenciación de la intermediación respecto del concepto más amplio de colocación (en este sentido, por ejemplo: Fons Torres, J., "La intermediación laboral virtual", www.ces.gva.es/sites/default/files/2018-03/art2-rev22.pdf, última consulta el 12-11-2024. Al respecto, véase también: Lázaro Sánchez, J.L, "El convenio 181 de la OIT: un cambio en la regulación de la intervención de la iniciativa privada en materia de empleo", *Temas Laborales*, nº 52/1999, págs. 69 y ss.

[3] Es destacable que con el RDL 18/93 y su Reglamento de desarrollo (vid. art. 13 RD 735/95), las agencias de colocación sin fines lucrativos eran necesariamente colaboradoras de los SSPPEE, pues el convenio de colaboración tenía un valor constitutivo, en tanto la autorización terminaba con la firma del convenio de colaboración, por lo que sólo se concedía bajo tales condiciones..

[4] Alarcón Castellanos, MªM, *La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: los Servicios Públicos de empleo y entidades afines*, Navarra, Thomson Reuters, 2009, págs. 164 a 168; Vid.: Lázaro Sánchez, JL, *La intermediación en el mercado de trabajo*, CARL, Mercablum, Sevilla, 2003, págs. 45 y ss. 111, 112, 113, 116, 130.

sus actividades productivas. Por consiguiente, la política de colocación implica la intermediación como una de las actuaciones que la componen[5]. Pero es mucho más, como pueda ser la orientación, la información, la elaboración estadística y estudios de mercado, la -consiguiente- colaboración en la planificación de los programas de formación profesional, los planes de reconversión, cualificación, actualización y perfeccionamiento, la selección de personal, etc, asumiendo también la ocupación mediante el autoempleo y la economía social.

La intermediación como casación de la oferta y la demanda de empleo, más a nivel teórico que real, se distinguía de otras actividades afines[6], como eran, destacadamente, las de selección de trabajadores; las de publicidad de las ofertas y demandas de empleo y, más adelante, de los bancos informáticos. Por otra parte, dado que la intermediación tenía como sujetos a los "demandantes de empleo", se distanciaba de las actividades realizadas por las agencias de «cazatalentos», normalmente enfocadas a captación de candidatos empleados. Y, por descontado, era muy diferente de las actividades de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, como han sido las realizadas tradicionalmente por las entidades asociadas a los servicios integrados para el empleo y demás entidades colaboradoras distintas de las agencias de colocación, así como por las agencias de recolocación; estas no estaban llamadas a realizar labores de casación, sino a desempeñar labores instrumentales a la colocación y cooperar, en este sentido, a su resultado positivo completándola.

La intermediación en 2003, definida por la labor central de la casación entre oferta y demanda, sólo podría realizarse por los agentes de empleo expresamente autorizados, que, en el ámbito privado, se limitaban a las AC sin fines lucrativos. Con todo, también podían realizar actividades de casación, las entidades colaboradoras especializadas respecto de colectivos con especial dificultad de inserción laboral (art. 22.2 LE). Por el contrario, las actividades de acompañamiento en la búsqueda de empleo, y entre ellas las de recolocación y mejora de la empleabilidad, como las actividades de selección y todas las demás afines mencionadas, quedaban al margen de dicho concepto y, por consiguiente, de las limitaciones subjetivas y garantías que imponía su régimen jurídico.

En 2010, además de la legalización de las AC con fines lucrativos, se produjo una trascendente modificación del concepto de intermediación que implicó una importante ampliación del mismo. La intermediación se sigue conceptuando como ese conjunto de acciones « *que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación»,* con la finalidad antedicha de satisfacer los intereses de trabajadores y empleadores. Pero junto a las tradicionales labores de casación, con la incorporación de un segundo apartado en el art. 20 por el Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, se integran en el concepto las actividades de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, orientación y formación, cuando se realicen en el concreto supuesto de la recolocación descrito en los arts. 20.2 LE, 51 ET y en su desarrollo reglamentario. Como hemos anticipado, la recolocación en estricto no suponía -al menos en teoría- casación entre la oferta y la demanda, sino acompañamiento en la búsqueda activa de empleo por parte del trabajador. De ahí que bajo tales premisas, antes del referido RD-L 10/2010 se pudiese llevar a cabo sin necesidad de constituirse en AC y realizar su actividad en una situación de anomia legislativa. Y de hecho, la referencia a la labor de intermediación -entiéndase como casación- entre aquéllas que deben figurar en el plan de recolocación externo, aparece claramente tan sólo a partir del art. 9.3 RD. 1483/2012[7].

[5] AAVV, "Los servicios públicos de empleo", en AAVV, Molina Navarrete, C (coord.), *Empleo y Mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*, ponencia colectiva de las XXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, CARL, Mercablum, 2005, pág. 116.

[6] Aun cuando éstos a menudo desempeñan un papel más activo que puede llevar a su calificación como actividad de intermediación (Alarcón Castellanos, MªM, , "La intermediación…", cit, págs 197 y ss.; Lázaro Sánchez, JL. La intermediación …, cit., págs. 69 y ss.

[7] Como prueba de que la referida recolocación no implicaba necesariamente casación, ni el art. 51.4 ET -al que no afectó el Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio-, ni el art. 51.4 TRET (Ley 35/2010, de 17 de septiembre),

Sin embargo, ello no supuso la subsunción en el concepto de intermediación de todas las labores de acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, de orientación y de formación. Téngase presente que también a partir de la RDL 10/2010[8], el art. 21.Bis.1 LE, posterior art. 33.1 TRLE (*vid*. art. 2 RD 1796/2010), admite expresamente que las AC pueden realizar las tareas propias de la intermediación y, asimismo *«podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como la orientación e información profesional, y con la selección de personal»*. Labores, por tanto, que no eran calificadas como intermediación, y que dotadas de autonomía, si quiera formal, podían realizarse por agentes de empleo sin constituirse en AC ni someterse a sus requisitos, obligaciones, límites y controles.

Por otra parte, la recolocación que se incorpora al concepto de intermediación, se limita a la realizada en el contexto de los planes sociales o programas de recolocación acordados exclusivamente en procesos de reestructuración, dejándose al margen, el *outplacement* individual[9], y más concretamente el despido objetivo del art. 52.c) ET, las suspensiones del art. 47 ET, la recolocación interna, etc.

¿Qué sentido tuvo calificar esta labor -eminentemente- de acompañamiento como intermediación en función de su contexto y marginar o, a lo sumo, cualificar al resto en función de su complementariedad a las labores centrales de mediación?. En opinión de un sector doctrinal, esta opción respondió, sencillamente, a razones de relevancia y de oportunidad[10]. Pero, evidentemente, la definición legal carecía de coherencia interna y seguía dejando al margen de su régimen jurídico y consiguiente tutela, actividades conexas y difícilmente deslindables de la intermediación. Desde otra perspectiva, la posición de las AC era ciertamente comprometida dada -con toda probabilidad- su difícil posición competitiva frente a las entidades colaboradoras, las ETTs, convertidas potencialmente en agencias globales de empleo a partir de la RDL 8/2014[11] y, lo que es peor, frente a los cada vez más extendidos portales digitales de empleo[12].

ni su desarrollo en el RD. 801/2011, describían con detalle los contenidos del Plan de recolocación externo, y ni tan siquiera lo exigía en estricto, más allá de la obligación de acompañar a la documentación iniciadora del despido, un Plan de acompañamiento social para los despidos en empresas de más de 50 trabajadores, entre cuyas medidas aquél figuraba como una de las posibles. Posteriormente, con la reforma de 2012 (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero), el art. 51.2 y 10 y los arts. 7 y 8 RD. 1483/2012, mantienen la obligación de negociación de medidas sociales de acompañamiento, entre cuyas medidas posibles se integra el Plan de recolocación externa como instrumento de atenuación de las consecuencias de los despidos. El Plan de recolocación externa será obligatorio si el despido afecta a más de 50 trabajadores, que tendrá que tener una duración mínima de 6 meses, sin coste alguno para los trabajadores, y deberá incluir medidas adecuadas a su finalidad en intermediación (que no se menciona en el 51.10 ET), orientación, formación profesional, y atención personalizada y búsqueda activa de empleo.

[8] No en vano, la adecuación de nuestra normativa al Convenio OIT 181 que lleva a cabo esta norma, y con ello, la autorización de las AC con fines lucrativos, hace en gran medida inútil su diferenciación de las agencias de selección, respecto de las que históricamente sí se aceptó su carácter lucrativo (Cabeza Pereiro, J, "La nueva dimensión de la intermediación laboral", Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, nº 6, abril de 2023, págs. 51 y 52).

[9] Sáez Lara, C, "Espacio y funciones de las empresas de recolocación", *Temas Laborales*, nº 107/2010, pág. 347 (sin que la Ley aporte el motivo de tales exclusiones, y aun menos cuando la recolocación individual está más cercana al concepto intermediación tradicional). En similar sentido: Molina Hermosilla, O, *La conformación del nuevo sector para la prestación de servicios de recolocación*, Pamplona, Aranzadi, , 2014, págs. 29, 30 y 38.

[10] Sáez Lara, C, cit., 2010, págs., 341-343, 349, 372.

[11] Que extiende la posible actividad de las ETTs a las actividades de formación para la cualificación profesional, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos

[12] En este sentido: Benavente Torres, MªI, "La intermediación laboral en España", en AAVV, *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Albacete, Bomarzo, 2021, págs. 81 a 84.

## 2. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL *VERSUS* COLOCACIÓN EN LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO

La Ley 3/2023, de 28-2, de Empleo, se enmarca en la ejecución del Componente 23 ("Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo"), del ambicioso Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia. Más concretamente, se corresponde con el C23.R5, de "Modernización de políticas activas de empleo" y con el C23.R.11, de "Digitalización del SEPE, para su modernización y eficiencia" y con el Componente 11 de "Modernización de las Administraciones Públicas" (C11.R12)[13]. En este contexto se sitúa la transformación de la intermediación que, de conformidad con tal Plan, se realiza principalmente a través de la reforma del RD Legislativo 3/2015, de Empleo, por la referida L 3/2023. Su renovada conformación, en coherencia con las líneas maestras de la citada Ley, está informada por una perspectiva holística e integral de servicio a la ciudadanía y a las empresas; intensamente dirigida a la digitalización de los SSPPEE y demás organismos implicados, así como de la gestión del perfilado; a la coordinación territorial (sistemas autonómicos y europeos) y de cercanía, así como con los servicios sociales; y a una intensa presencia y modernización de los SSPPEE. Por el contrario, la regulación de las AC, al menos a nivel legal, presenta una tendencia continuista respecto de la regulación precedente.

Pues bien, en la actualidad la intermediación está regulada en el Capítulo III de la Ley entre las políticas activas de empleo (Título III) -*vid*. art. 31 LE)[14], y le dedica los arts. 40 al 46 en específico. Concretamente su concepto se describe en los arts. 3 y 40, de manera que se entiende por intermediación:

> *«…el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.»*

Si se contrasta esta definición con la del texto precedente a la reforma, puede observarse que ahora sigue describiéndose la intermediación como un "conjunto de acciones", pero se hace desaparecer el objetivo con el que antes se definían, cual era *«poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación»*. Por el contrario, ese conjunto de acciones ahora se caracterizan exclusivamente por su finalidad, en definitiva, la de proporcionar un empleo adecuado a las personas trabajadoras y facilitar estas a los empleadores conforme a los concretos requerimientos de las empresas.

Esta definición, como ya ha denunciado CABEZA PEREIRO, quizá sea excesivamente amplia, en tanto tal objeto último es común al grueso de las políticas activas de empleo[15]. Y la intermediación, ya lo hemos anticipado, ahora está indubitadamente calificada como una de las políticas activas de empleo en el art. 31 LE. En consecuencia, la concreción de qué sea "intermediación" desde este nuevo "enfoque integral" -art. 3.c) LE- requiere que esta definición genérica de los arts. 3 y 40 LE, se integre con la descripción de las concretas acciones que tales preceptos, junto con la Exposición de Motivos (en adelante, EM), califican como intermediación.

[13] Al respecto, extensamente, Costa Reyes, A., "Digitalización y Servicios Públicos de Empleo. Oportunidades y debilidades del Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia y su plasmación en la Ley 3/2023 de Empleo", Comunicación presentada al XXIV Congreso Mundial: Roma (Italia), 17-20 de septiembre de 2024, SIDTSS (en prensa).

[14] Novedad que destaca Fernández Prol, F., "La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo", *Briefs AEDTSS*, 16, 2023.

[15] Cabeza Pereiro, J, "La nueva dimensión de la intermediación laboral", cit., pág. 48.

Pero antes de ello, también es posible identificar un hilo conductor que, pese a la transversalidad de las acciones que deben o pueden acompañar a la intermediación, le confiera una naturaleza específica. En mi opinión, el término "intermediación" vuelve a ir de la mano de otro anteriormente utilizado cual es la "colocación" identificándose en cierto modo con esta. Por tanto, con la extensión de la intermediación, también la "colocación", a pesar de su utilización polisémica y perfil difuso, parece recuperar su tradicional equiparación con aquélla, contribuyendo a unificar bajo el término de intermediación las diferentes tareas más directamente dirigidas a su finalidad última, cual es la contratación laboral[16].

En este sentido, en el trámite parlamentario el término "colocación" desapareció del concepto a precisar en el art. 3.c) que define la "intermediación" (recogía «intermediación o colocación laboral»)[17] para referirse, sin embargo, en tal descripción a "intermediación o colocación laboral" y a las acciones de "puesta en contacto y colocación, recolocación y selección". Por su parte, tanto la EM como el art. 40.3 y 4 LE, califican la recolocación y la selección de personas como "colocación especializada". También se aprecia equivalencia o proximidad en otros preceptos como son, por ejemplo, los arts. 4.f), 6), 9.2, 42.4, 61.1.b), y en la Disp. Transitoria Primera. En particular, definida la intermediación en función del objetivo que le es propio, en el art. 4 se podría identificar con su letra f) [*«La adecuación, cuantitativa y cualitativa, de oferta y demanda de empleo, mediante la implementación de servicios de intermediación y colocación eficientes orientados a la prospección y captación de ofertas de trabajo y a la redirección de estas últimas a las personas candidatas más idóneas.»*].

Por consiguiente, podría deducirse que la intermediación definida por su finalidad, es el conjunto de acciones dirigidas en específico a la colocación o, mejor dicho, al proceso de colocación de la persona trabajadora y a la satisfacción de las concretas necesidades de las empresas en tal sentido (véase también, por ejemplo, los arts. 36.1 y 56.f). Y así se refiere más descriptivamente, en esta dirección, la Disp. Primera de la LE, que viene a reformar la LISOS: *«el proceso de intermediación o colocación»*. Como puede observarse, desde esta perspectiva supone, en cierto modo y guardando las distancias, un regreso terminológico y holístico que rememora concepciones anteriores al RDL 18/93 (*vid*, por ejemplo, art. 39 LBE). Ahora bien, ya advertimos sobre la fluidez del concepto; desde otra perspectiva, el término colocación también se utiliza -por ejemplo- en contraposición a esa otra actividad de intermediación que es la recolocación.

## 3. EL CONCEPTO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DESDE EL ENFOQUE INTEGRAL DE LA LEY 3/2023, DE EMPLEO

Ya antes de la reforma la doctrina concluyó que realmente la intermediación, entendida como puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo, es un proceso complejo -recuérdese, *"conjunto de acciones"*-, en que dicha casación se presenta junto con otras actividades accesorias o preparatorias como son la búsqueda y preselección de los demandantes de empleo[18]. En consecuencia se identificaron como fases comprensivas de la intermediación las distintas acciones que entrañaba y que podrían resumirse en: a) captación de la oferta y demanda de trabajo; b) búsqueda de los mejores candidatos para una oferta de trabajo determinada; c) casación y preselección de los candidatos; d) comprobación de la disponibilidad de los candidatos; e) presentación al empleador de los candidatos

[16] En definitiva, el término "colocación" carece de identidad, para utilizarse indistintamente como equivalente a intermediación o para designar a cualquiera de las actividades de tal proceso de intermediación (Lázaro Sánchez, "Concepto y regulación de la intermediación en el mercado de trabajo en la Ley 3/2023, de Empleo", Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2023, pág. 210).

[17] Véanse enmiendas núm. 171 y 289, del Grupo Parlamentario Plural y que considera que colocación e intermediación no pueden asimilarse en los términos que prescribe el artículo.

[18] Alarcón Castellanos, MªM, cit, 164 a168, 171; Lázaro Sánchez, JL., cit., págs. 45, 111 a 113, 116 y 130.

preseleccionados que, a su vez, se han manifestado como disponibles para dicho trabajo; f) seguimiento del resultado, de si ha habido o no contratación[19]. Por tanto, la intermediación definida en esos términos suponía que, junto a la actividad principal de puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo, se tenían que realizar otras actividades accesorias a la misma; de ahí que se definiese como un conjunto de acciones, pero siempre en función de ese objeto final. Las actividades de orientación, formación, acompañamiento en la búsqueda activa de empleo no formaban parte del concepto de intermediación. Pero tampoco aquéllas otras que, aun siendo fases de la misma, no persiguieran la casación entre la oferta y la demanda. Así las labores de captación y selección de personal podían realizarse, al menos teóricamente, de manera autónoma a la casación, en cuyo caso no sería aplicable el régimen jurídico de la intermediación ni las limitaciones subjetivas propias de aquélla. Tan sólo cuando se tratase de actividades propias del plan de recolocación o -a lo sumo- complementarias a la casación en el marco de un acuerdo de colaboración serían calificables como tales.

¿Qué es ahora la intermediación?. La definición de la intermediación se recoge en los arts. 3.c) y 40.1 LE. Como hemos anticipado, desaparece lo que bajo la regulación precedente fue su único objeto o, como poco, central una vez se introdujo la recolocación en su conceptuación, para definirse en función de su finalidad. Quizá por el temor a que tan amplia definición fuese poco informativa, la Ley se esfuerza en concretar qué tareas son intermediación, cerrando así aquélla. Con todo, la técnica jurídica no está excesivamente depurada, dado que cuando se identifican las concretas acciones que integran la intermediación, cabe apreciar cierta disonancia entre la EM[20], el art. 3.c) y el art. 40.1 y 2 LE. En este contraste es destacable que la recolocación en la EM y en el art. 40.2.b) LE parece identificarse con la puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo, lo que no se corresponde ni con su tradicional dimensión ni, como veremos, con la actual; es mucho más que casación, como podría desprenderse del art. 3.c) y del art. 42.8 LE[21], que sí parecen asumir ese concepto más global y diferenciado de la recolocación. Por otra parte, en el art. 40.2.d) LE se identifica una acción que no se menciona entre las labores de intermediación en la EM y en el art. 3.c) LE.

Añadido a lo que acabamos de señalar, a tenor de la literalidad de la EM ("subsumidas"), del art. 3.c) LE ("incluye") y del art. 40.2 LE ("puede comprender las siguientes actuaciones"), respectivamente, podría suscitarse la duda de si en puridad se trata de un listado exhaustivo o lo es meramente ejemplificativo. Sin embargo, las actividades comprensivas de la intermediación son únicamente las tasadas en tales preceptos: en ningún momento la Ley se refiere a "entre otras"; en todo momento se mantiene a la intermediación como una actividad autónoma respecto de las restantes medidas de política activa de empleo -ej. art. 31 LE-; y la utilización del término "*puede*" del art. 40.2 LE, se corresponde con la ampliación del concepto de intermediación mediante la integración autónoma (que no acumulativa) de todas y cada una de las relacionadas -aunque como veremos, esa autonomía no parece que sea predicable de la actividad del art. 40.2.d) LE-.

En definitiva, la ampliación del concepto de intermediación se aprecia claramente y de forma destacada en la extensión del concepto de recolocación que analizaremos más adelante, y en la

[19] Alarcón Castellanos, Mª M., cit., pág. 171.

[20] Por su parte, la Exposición de Motivos reconoce que este novedoso concepto de intermediación «es objeto de configuración amplia y omnicomprensiva». Más concretamente advierte que «en la misma quedan así subsumidas tres categorías de actuaciones: la prospección y captación de ofertas de trabajo, la puesta en contacto de ofertas de empleo con personas que persiguen su colocación o recolocación y la selección de personas que se estiman idóneas para un puesto de trabajo». Además, la Exposición de Motivos presenta dos tipos de colocación especializada, cual es la relativa a la selección de personal y la de recolocación.

[21] «8. Toda actividad de intermediación, tanto respecto de la labor de prospección y captación de ofertas de trabajo como de la casación de la oferta y demanda de empleo o la colocación, recolocación o selección de personal, se desarrollará atendiendo al cumplimiento de los objetivos de la política de empleo y de los principios rectores de la misma»

inclusión autónoma, junto a la tradicional casación, de las labores de selección, y de prospección y captación de las ofertas de empleo. Esto supone, además, que el nuevo concepto de intermediación se observa desde una perspectiva integral del proceso de colocación, donde se supera la artificiosidad de la absoluta separación entre las distintas fases, y se apuesta por su eficacia a través del trabajo coordinado, como veremos, con los servicios sociales.

### 3.1. Sobre la aparente exclusión de las acciones dirigidas a la colocación laboral exclusivamente por medios automatizados

La amplia definición de intermediación de los arts. 3.c) y 40 LE, que incluye, entre otros, tanto la actividad de "captación de ofertas", como la "puesta en contacto", como la labor de "selección", debería implicar la inclusión en el concepto de intermediación laboral de la actividad de mediación realizada a través de las agencias digitales de empleo, como en general del uso de los bancos informáticos con tales fines. Parece obvio: deberían quedar integradas en el régimen común o específico que les corresponda como agentes de la intermediación, eliminando o, al menos, limitando al máximo su catalogación como labor de mera información. De hecho, ya antes de la reforma, diversos estudios doctrinales denunciaron la realización encubierta de labores de auténtica casación por tales agencias, con los riesgos que ello entrañaba de vulneración de derechos fundamentales y/o de cobro por tales servicios[22].

Sin embargo, el art. 3 LE introduce una precisión al concepto de intermediación desconcertante y difícil de interpretar. Concretamente, el art. 3.c) LE, después de definir la intermediación en los términos antedichos, advierte que:

> *«En cualquier caso, para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados».*

Es claro que interpretado en términos literales, esta precisión conceptual implicaría la exclusión de aquéllos bancos informáticos puramente mecánicos y las plataformas digitales de empleo en los que la publicación de ofertas y demandas, la casación o la selección … se hiciera sin intervención humana[23]. Si ello fuese así, podría deberse a una consideración de partida: en tales casos -presumiendo- la falta de precisión de aquéllos, haría inútil, superficial o insuficiente esa labor de captación y casación entre oferta y demanda, manteniéndose -¿presuntamente?, ¿iuris tantum?- tales actividades en el marco de la mera información y no de la colocación en términos amplios[24]. O bien,

[22] Revelador, por ejemplo: García Rubio, Mª A, "Portales digitales de empleo y agencias de colocación: puntos de intersección y de indefinición normativa", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 7, 2019, págs. 668 a 681; Fernández García, A., "Libre circulación de trabajadores y discriminación en la búsqueda de empleo", *Documentación Laboral*, nº, 123, 2021, págs. 45 a 56.

[23] Esto es distinto de la posibilidad de que las agencias actúen exclusivamente a través de medios electrónicos (art. 3.1., 5.m y o, 9 RD 1796/2010, que se refiere a su ubicación y medios físicos, y no al modo de intermediación, automatizada o con intervención humana.

[24] Ante la identificación de la intermediación con la casación, sí lo proponía como criterio delimitador antes de la reforma cuando los datos sobre oferta o demanda eran muy genéricos y no verificados: Benavente Torres, MªI, "La intermediación laboral en España", en AAVV, *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Albacete, Bomarzo, 2021, pág. 78; Fons Torres, J., cit, . Con todo, atendiendo al concepto amplio de agencia de empleo del art. 1 del Convenio OIT 181 y, entre otras razones, por su difícil delimitación de la actividad de intermediación así como por estar en riesgo derechos fundamentales como principios de la intermediación, propusieron que se extendiese el concepto de intermediación también a estas actividades de información sobre ofertas y demandas de empleo así como de acompañamiento en la búsqueda de empleo: Benavente Torres, MªI, cit., pág. 84; García Rubio, MªA., cit., págs. 668 y ss.

porque en tales casos no podría darse la atención personalizada e integral que debe perseguir esta renovada "intermediación"[25].

Sin embargo, esta interpretación literal tiene que rechazarse porque: va contra la lógica ampliatoria e integradora del concepto de intermediación que, por lo demás, incluye la captación de ofertas; en cualquier caso, se define como actividad, siendo esta y su razón de ser la que condiciona los sujetos, medios y garantías, y no al revés; desatiende una realidad más que contrastada sobre la auténtica significación de estos bancos informáticos; desestima la realidad y potencialidad de la evolución de los programas informáticos y selección algorítmica; y contrasta manifiestamente con la dirección de la propia Ley de Empleo y de la normativa internacional sobre protección de datos e IA en el ámbito del empleo.

En este sentido, el art. 22.1 RGPD, dispone que *«Todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar»*. Como reconoce SÁEZ LARA, de este precepto puede deducirse una prohibición de partida de que tales decisiones sean "únicamente" automatizadas (art. 22). Y desde luego, parece obvio que el tratamiento de datos a efectos de la elaboración de perfiles para la puesta en contacto entre la oferta y la demanda o, más ampliamente, el suministro de posibles candidatos, tiene una enorme transcendencia para la persona solicitante de empleo.

Esta prohibición general cuenta con tres excepciones (art. 22.2 RGPD), a saber: a) que sea necesaria para la celebración o la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento; b) que esté autorizada por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento y que establezca asimismo medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado; o c) que se base en el consentimiento explícito del interesado. En tales casos, el RGPD establece una serie de garantías entre las que destaca además del derecho del interesado a obtener la referida intervención humana, el derecho a la transparencia, el derecho de explicación, y será necesario que el responsable del tratamiento realice una evaluación de impacto de la IA (art. 35 RGPD)[26]. Por tanto, si la IA es admisible en las decisiones empresariales, tiene como efecto paradójico reducir la discrecionalidad de la empresa y aumentar las facultades y posibilidades de control sobre ella[27].

La contratación laboral y la selección de personal o, en general, actividades propias de la intermediación, quedarían incluidas en una de esas posibles aplicaciones de IA y decisiones totalmente automatizadas. Concretamente, el GT29 ha interpretado que la necesidad a que se refiere el art. 22.2.a)

[25] Lázaro Sánchez, JL, "La ampliación del concepto de intermediación por la Ley 3/2023", https://grupo.us.es/iwpr/2023/07/10/la-ampliacion-del-concepto-de-intermediacion-por-la-ley-3-2023/, última consulta el 18/10/2023.

[26] Sáez Lara, C, "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de RRLL*, nº 40, 2022, págs. 289, 290 y 293. En definitiva, según se deduce entre otros del Considerando 71 y de los arts. 4.4, 12, 13.2.f), 14.2.g), 15.1.h), 22.3 y 4, las garantías del interesado en tales casos son: el derecho a ser informado sobre la automaticidad de la decisión y el supuesto de excepción en que se basa; el derecho de explicación sobre la lógica aplicada por el sistema algorítmico y la importancia y consecuencias previstas sobre el usuario; el derecho a obtener la intervención humana, a expresar su punto de vista y a impugnar su decisión; la obligación de aportación de una evaluación de impacto; sometimiento del responsable a los poderes de investigación y control; y, por supuesto, la prohibición de discriminación.
En esta dirección, el art. 64.4.d) ET, reconoce el derecho del comité de empresa a «Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

[27] Sáez Lara, "Acceso al empleo, inteligencia artificial y prohibición de discriminación", en AAVV, *Presente y futuro*…, cit, pág. 110.

RGPD podría ir referida al momento precontractual[28]. En tal caso, estarían autorizadas las decisiones únicamente automatizadas en materia de contratación laboral, incluida la elaboración de perfiles, si el volumen de datos hiciese necesario el uso de la IA. En caso contrario, sería obligatoria la intervención humana[29].

Por consiguiente, también en este caso de decisiones totalmente automatizadas, sería obligado que el responsable del tratamiento adopte *«las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, como mínimo el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión»* (art. 22.3 RGPD)[30].

También el Reglamento UE 2024/1689, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y se modifican diversos reglamentos y Directivas, en su Anexo III, en correspondencia con su Considerando 57, identifica con detalle dentro de los sistemas de IA de alto riesgo: *«4.a) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos»*. En consecuencia, les serán de aplicación las correspondientes garantías y, entre ellas -nuevamente-, la exigencia de que tales sistemas de IA se diseñen y desarrollen de modo que se garantice la intervención humana para que, *«según proceda y de manera proporcionada»,* las personas físicas a las que les encomiende dicha vigilancia, puedan entender el sistema, sus limitaciones, vigilar su funcionamiento, huir del sesgo de automatización, interpretar los resultados, e interrumpir o detener los procesos (*vid* art. 14)[31].

A la vista de lo expuesto, a tenor de la situación precedente a la reforma como de la normativa sobre PD y el Reglamento sobre IA de la UE, no parece que la exclusión del art. 3 LE pueda interpretarse literalmente. De hecho, como he argumentado, tampoco tiene sentido definir la intermediación y consiguientes garantías en función del instrumento que se use para ello. Lo que considero que debe entenderse es que, efectivamente, el conjunto de acciones descritas en el art. 3.c) LE que se realicen por medios exclusivamente automatizados no es intermediación, porque de serlo no podría realizarse

[28] GRUPO DE TRABAJO SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DEL ART. 29, Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679, Adoptadas el 3 de octubre de 2017, Revisadas por última vez y adoptadas el 6 de febrero de 2018 pág. 26, en: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053 (último acceso 20/11/2024)

[29] Sáez Lara, C, "Acceso al empleo, …", cit., pág. 108.

[30] No excluye la apreciación de una decisión totalmente automatizada cuando es un tercero (ej. empleador), el que toma la decisión, pero se basa de manera determinante en los resultados suministrados por el responsable del tratamiento de datos, por lo que en principio estaría prohibido, salvo que responda a una de esas excepciones y garantías del art. 22 RGPD [STJUE de 7 de diciembre de 2023, C-634/2021: «… el concepto de «decisión»… no se refiere solo a actos que produzcan efectos jurídicos que afecten al interesado de que se trate, sino también a actos que lo afecten significativamente de modo similar… puede incluir diversos actos con potencial para afectar al interesado de múltiples maneras… en circunstancias…, en las que están implicados tres actores, existiría un riesgo de elusión del artículo 22 del RGPD y, en consecuencia, una laguna en la protección jurídica, si se optara por una interpretación restrictiva de esta disposición según la cual la generación del valor de probabilidad debiera considerarse un mero acto preparatorio y solo el acto adoptado por el tercero pudiera, en su caso, calificarse de «decisión», en el sentido del artículo 22, apartado 1, de dicho Reglamento.]

[31] Ya en el Proyecto de Reglamento UE sobre IA, reconocía en su considerando 36 que: «deben considerarse de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, sobre todo para la contratación y la selección de personal; para la toma de decisiones relativas a la promoción y la rescisión de contratos; y para la asignación de tareas y el seguimiento o la evaluación de personas en relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales y los medios de subsistencia de dichas personas». Y, consiguientemente, como tales sistemas de alto riesgo estarán entre otras garantías sometidos a la exigencia de intervención o vigilancia humana (art. 14). En este sentido, véase: Sáez Lara, C, "Gestión algorítmica…", cit., pág. 292.

en tal modalidad exclusiva[32]. Sólo así, salvo error u omisión por mi parte, tiene lógica esa exclusión, pese a que revelaría una pésima redacción normativa y quizá errores conceptuales de base; si pretendía sólo excluir tal posibilidad del marco de la colaboración con los SSPPEE, evidentemente se confunde la parte con el todo y, en cualquier caso, tampoco tendría sentido admitirlo al margen de aquélla ni otorgar al convenio de colaboración valor definitorio de la institución, entre otras, por las razones expuestas[33].

En definitiva, no se trata de una exclusión constitutiva que deje desprotegidos a los usuarios de sus más elementales derechos; se trata de una prohibición implícita que asume plenamente la tutela de tales derechos, así como la dimensión integral y personal de la intermediación[34]. Esta idea se confirma en el art. 17 LE, que conceptúa la IA en este ámbito como una "herramienta de apoyo" para "facilitar" la toma de decisiones y recomendaciones que elaboren en ejercicio de sus funciones las personas competentes, en particular, los responsables de la tutorización y seguimiento individualizado de las personas demandantes de los servicios de empleo o de las personas responsables de la prestación de servicios a las empresas usuarias (ap. 1). De hecho, el ap. 3 garantiza que siempre puedan ser revisadas o modificadas por el personal responsable de la tutorización y seguimiento individualizado -parece que debe mantenerse lo mismo respecto de los responsables de la prestación de servicios a las empresas usuarias- esas decisiones y recomendaciones basadas en el análisis de datos[35]. También desde otra perspectiva esta garantía de intervención humana en la toma de decisiones y elaboración del perfilado, se cohonesta con la garantía de servicio presencial. Así, pese a la importante dimensión que adquiere la digitalización de los servicios públicos de empleo, con carácter general la atención virtual sólo se califica como adicional a la presencial, siempre garantizada como vía privilegiada de

[32] En contra, sí parece admitir tal criterio distintivo, con independencia de que le sean aplicables las garantías antedichas en caso de decisiones totalmente automatizadas: López Balaguer,, M, "La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo", en AAVV, *Empleo y protección social: XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023, pág. 89 y 90. En similar sentido, y fundado en esta interpretación literal, excluye del concepto y régimen jurídico de la intermediación, pese a que caiga tal actividad en un vacío normativo y aun cuando se den los rasgos propios de esa actividad: Lázaro Sánchez, J.L, "La ampliación del concepto…", cit, págs. 212 y 213). También en esta línea interpretativa: Guerrero Vizuete, E. "El papel del servicio público de empleo tras la Ley 3/2023 de 28 de febrero: de la casación de ofertas y demandas de empleo a la prestación de un servicio integral de intermediación laboral", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10, 2024, pág. 155.

[33] La referida exclusión estaba prevista desde la propuesta de Ley inicial. No obstante, más adelante se deja evidencia de lo que parece una confusión entre la posibilidad de realización de convenios de colaboración con la propia actividad de intermediación en la enmienda nº 228 (Grupo Parlamentario Plural) al art. 40, que solicita la constancia de tal exclusión también en dicho precepto: «Quedarán excluidas del concepto de intermediación laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3 apartado c), aquellas entidades que realicen las acciones previstas en el siguiente apartado exclusivamente por medios automatizados que no soliciten su participación de forma expresa y regulada a través de un convenio de colaboración». En tanto la justificación de tal propuesta se relaciona con: «Se entiende que, a pesar de que en el redactado actual del artículo 40 se haga mención de que el concepto de intermediación laboral será interpretado de acuerdo con el artículo 3.c), es necesaria una redacción más clara e inequívoca que excluya a las entidades que puedan realizar acciones de intermediación laboral cuando lo hagan exclusivamente por medios automatizados, siempre y cuando no hayan solicitado su participación de forma expresa y regulada a través de un convenio de colaboración.». Véase también, en esta línea de confusión, la enmienda nº 173 al art. 3. No obstante, ninguna de las referidas enmiendas fueron aprobadas.

[34] En este sentido también: Bini, S., "La intermediación laboral, entre público y privado, a la luz de la nueva Ley de Empleo, en AAVV, *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público, Libro homenaje a Pedro Gómez Caballero*, Durán López, F y Sáez Lara, C (Dirs), Sevilla, CARL, 2023, págs.308 y 309.

[35] Como ya advirtió el GT29 (cit, págs. 23 y 24, versión en español), "Un proceso automatizado produce lo que es, en realidad, una recomendación relativa al interesado. Si un ser humano revisa y tiene en cuenta otros factores para tomar la decisión final, dicha decisión no estará «basada únicamente» en el tratamiento automatizado. Concretamente, para ser considerada como participación humana, el responsable del tratamiento debe garantizar que cualquier supervisión de la decisión sea significativa, en vez de ser únicamente un gesto simbólico o puramente rutinario. Debe llevarse a cabo por parte de una persona autorizada y competente para modificar la decisión. Como parte del análisis, debe tener en cuenta todos los datos pertinentes".

atención personalizada e inclusiva (EM, arts. 61.3 y 56.1.b) LE) y, en cualquier caso, necesaria para eludir la brecha digital (art. 13.3.b) y 56.1.g) LE)[36].

### 3.2. Las distintas actuaciones de la intermediación laboral

Aclarado ya el sentido del art. 40.2 LE, en la consideración de que se trata de dotar de autonomía a lo que antes se consideraban tan sólo fases de la casación y necesariamente vinculada a ésta, intentaremos profundizar un poco más en su exégesis.

#### 3.2.1. La prospección y captación de las ofertas de empleo

La Ley no precisa qué sea la prospección, si bien la expresión suele ir acompañada de la captación de ofertas[37], o de la detección de necesidades, según el contexto. Por otra parte, el art. 4.f) LE la identifica claramente como un instrumento para la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo. E idéntica labor de instrumento de adecuación o viabilidad de las iniciativas de autoempleo o economía social, se observan en el art. 4.l) LE. Claro está, los resultados del estudio de los nichos de empleo incidirán significativamente sobre el diseño y aplicación de la política de empleo, y muy especialmente al conocimiento también de las necesidades formativas (*vid*. 9.2.c, 13.3.a), art. 15, 57.2.c), Disp. Adic. 3ª.2.c) y d) LE).

Por tanto, la prospección en este contexto, al igual que se desprende de su uso habitual, significa tanto la "recopilación y análisis de datos acerca de las necesidades futuras del mercado de trabajo"[38], como búsqueda profunda de yacimientos y, en general, ofertas de empleo, que satisfagan tanto las necesidades actuales como futuras de los demandantes de empleo. Implica por tanto, y aun más reforzado por la referencia a la "captación", un compromiso de búsqueda proactiva de ofertas adecuadas a las demandas existentes y previsibles y no, tan sólo, su mera gestión.

De ahí que como función de los servicios públicos se le confiera una función trascendente, acompañada de una previsión de dotación de medios personales[39] y apoyada en el fortalecimiento de una red de información común para toda la estructura pública y privada de empleo, mediante el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo. Este SPIISE pretende aglutinar todos los datos relativos a la gestión de las políticas activas de empleo, vacantes actuales o previsibles, etc (*vid* arts. 14, 15 LE)[40] .

---

[36] Extensamente: Costa Reyes, A, "Digitalización y servicios públicos…", cit., págs. 16 y ss.

[37] En relación a la captación de las ofertas de empleo, ya expusimos en su momento que era considerada como una fase previa y necesaria para la casación y, con toda probabilidad en muchos casos difícilmente deslindable de esta en numerosas. Por otra parte, la expresa inclusión de previsiones tutelares relativas a la prohibición de que aquéllas asumiesen fórmulas discriminatorias (art. 35 LE/2015) ponía aun más en evidencia la necesaria atención a esta tarea de captación con independencia de que formase o no parte de un concreto proceso de casación. Previamente, artículo 22 bis añadido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Respecto de los efectos de la desaparición de una referencia similar en la actual LE 3/2023, y la persistencia de la posibilidad de realizar ofertas de empleo dirigidas a uno solo de los sexos en el art. 5 LOI, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado, véase. Lázaro Sánchez, JL, cit (2023), págs. 219, 220 y 225.

[38] Por todos: López Balaguer, M, cit., pág. 92.

[39] Esta actividad de prospección que ya se viene realizando en el ámbito de las acciones formativas, se introduce con fuerza en la intermediación, para lo que prevé la DA2ª LE la dotación de personal con funciones de orientación y prospección. No obstante, subrayando la necesaria especialización del personal de los SSPPEE y medios humanos (arts. 29 y 30 LE). pone de relieve su dependencia presupuestaria: Guerrero Vizuete, E. , cit., pág. 152.

[40] López Balaguer, M, cit., pág. 91.

La prospección viene a facilitar, por tanto, un objetivo fundamental de la política de empleo; el pleno empleo, el trabajo decente, y la satisfacción de las necesidades de todos los usuarios, trabajadores y empresas[41], pasa por el estudio del mercado, de sus necesidades, y la adecuación de la demanda de empleo en función de tales resultados, así como la búsqueda activa de ofertas en razón de las solicitudes.

### 3.2.2. La puesta en contacto entre la oferta y la demanda de empleo para su colocación o recolocación

Esta actividad es la que calificaba a la institución en la etapa precedente a la L 3/2023 y, como entonces, incluye todas las fases que acompañan a la casación. Pese a que pudiese valorarse positivamente la introducción de la referencia a la recolocación, lo cierto es que es redundante e inexacta. Como ya anticipé, la recolocación no es sólo casación; nunca lo ha sido, y mucho menos ahora si se incluye, como parece y expondremos más adelante, la recolocación interna. De ahí que sea mejor la expresión del art. 3.c) y 42.8 LE.

La realización de esta labor sin barreras territoriales y con plena eficiencia (*vid* también art. 57 LE), al igual que la de prospección y captación de las ofertas de empleo, necesita del SPIISE, donde todos los agentes de la intermediación vuelquen los datos de que disponen (art. 15 LE). Pero también requiere de cara al usuario, de la puesta a disposición de un espacio digital que facilite la casación. De ahí que la LE también prevea la modernización del Portal Único de Empleo mediante el uso de la inteligencia digital (EM, DF Undécima LE). En este sentido, el Informe España 2050 que recomendó la creación de una plataforma digital estatal de mercado de trabajo, apoyada en el uso de la IA, algoritmos de perfilado y datos masivos para mejorar la eficiencia de los emparejamientos, aceptó como un buen punto de partida la modernización del Portal Único de Empleo, previendo que en el medio y largo plazo se integre en uno similar para la Unión Europea[42]. Con todo, la LE garantiza la atención presencial (*vid*. art. 56.f y g) LE, que de conformidad con el Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia, y la Agenda España 50, se considera imprescindible, entre otros motivos, para evitar el incremento de la brecha digital.

### 3.2.3. La selección de personas, sin discriminación, entre otras razones por género, edad o discapacidad

La recalificación de la actividad de selección de personal como intermediación ha sido, con toda probabilidad, uno de los cambios más trascendentes en el concepto. Ahora debe considerarse intermediación, ya vaya integrada como fase de un proceso completo de casación, ya tenga carácter autónomo respecto de aquél. El art. 40 le dedica un apartado en específico, el 4º, para calificarla como "colocación especializada", lo que se puede corresponder con un régimen jurídico diversificado concretado a nivel reglamentario[43]. Por otra parte, el art. 45.1 LE, en correspondencia con el espíritu

[41] Por ejemplo: Art. 4.ñ: «ñ) La atención y asesoramiento a las personas, empresas y demás entidades empleadoras, así como la prospección de necesidades del tejido productivo».

[42] OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE ESPAÑA (Coord.), España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de largo plazo, en el "2º Frente: Actualizar y reforzar las políticas activas de empleo", Madrid, Ministerio de la Presidencia, 2021, pág. 308 (https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf. Última visita 21-11-2024). Véase también: López Balaguer, M, cit., pág. 95.

[43] El hecho de que se catalogue como intermediación, no significa que no puedan someterse las diferentes acciones a regímenes jurídicos en parte diversificados, siempre y cuando se garanticen los principios básicos de la intermediación y, destacadamente, las garantías comunes que recoge el Convenio OIT 181, en particular, la gratuidad y el respeto a los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la selección de trabajadores como la recolocación, se integran en la intermediación en correspondencia con la posibilidad que también prevé el art. 1.c) de dicho Convenio (vid, por ej.: Benavente Torres, MªI, cit, pág.84).

de la reforma, reconoce expresamente a nivel legal que esta actividad puede ser desempeñada por AC o, directamente, por el personal de los SSPPEE.

Recordemos que con la reforma de 2010 se incorporó a la regulación de las agencias de colocación, la expresa posibilidad de que estas realizasen también labores de selección de personal. Ahora bien, estas actividades no eran calificadas en puridad como intermediación, y sólo si formaban parte accesoria de ésta podría considerarse -a lo sumo- como tal. Se supera así lo que en la práctica constituía una delimitación artificial de la selección respecto de la casación y que favorecía a las empresas de selección de personal, que se limitaban -teóricamente- a realizar unas labores técnicas de selección huérfanas de regulación específica y, en particular, de la garantía de gratuidad de sus servicios para los trabajadores y de los estrictos controles que suponía el régimen de la intermediación[44]. De ahí la rectificación de la LISOS, suprimiendo el art. 15.1 (infracción grave por no informar las empresas de selección de sus tareas al SPE), en tanto se enriquece el art. 16.c) LISOS en su relación de las causas de discriminación (*vid*. art. 45.2 LE)[45].

Además, la ampliación del concepto de intermediación en este ámbito se hace a través de la incorporación de las agencias dedicadas a la captación y selección de trabajadores empleados con independencia de que no sean demandantes de empleo[46], y por consiguiente también de las agencias "cazatalentos", que igualmente quedaban marginadas bajo la regulación precedente. Con todo, el precepto en este aspecto suscita dudas de interpretación.

Pese a que la redacción del art. 40.4 LE parece exigir que la búsqueda del candidato idóneo no demandante de empleo, se limite a los casos en que no lo haya entre los inscritos como tales en los servicios públicos de empleo, no parece que deba interpretarse como un condicionamiento de esta concreta actividad. Lo contrario, y siempre partiendo de la base de que están incluidas todas las actividades de selección y no sólo las integradas en servicios y programas de políticas activas de empleo, no sería sino una limitación indirecta de la libertad de contratación que no se deduce del texto y que exigiría para su imposición de mayor claridad. Por otra parte, la referencia a los SSPPEE, pierde peso toda vez que parece partirse de una amplia libertad (cuando el "método de reclutamiento" lo requiera) respecto de la justificación de la extensión de la captación y selección a los no inscritos[47]. Por el contrario, la aparente exigencia de que falten "perfiles adecuados entre las personas demandantes inscritas", no hace sino reflejar lo que es la orientación natural de la intermediación en el marco de la política del derecho del empleo y, concretamente, de las políticas activas de empleo. También la precisión de que esa inscripción lo es en los servicios públicos de empleo, es coherente con el reforzamiento del carácter público de la garantía de los servicios de empleo. Pero, sobre todo, se

[44] Por todos: Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 52. Los posibles controles sobre la actividad de las agencias de selección de los trabajadores no se concretaban y, ni tan siquiera se preveían en estricto en la difusa exigencia de que informasen de sus tareas al INEM (vid art. 44.3 LBE). Como tampoco cabía deducirse de la obligación de éstas de hacer constar en sus anuncios el número de la demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta (art. 16.2 ET/80 y art. 40.2. LBE). O de las previsiones de posible colaboración con el INEM (art. 44 LBE).

[45] Críticamente, por la descoordinación que se aprecia entre la L 3/2023 y la L 4/2023, en tanto ambas reforman el referido precepto de forma parcialmente diferente en el mismo día: Lázaro Sánchez, J.L., cit, 2023, págs 219 y ss..

[46] «…también se considerará colocación especializada, aun cuando el método de reclutamiento de la persona idónea para el puesto de trabajo ofertado requiera extender, a falta de perfiles adecuados entre las personas demandantes inscritos, la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras no inscritas como personas demandantes de los servicios públicos de empleo».
De hecho, también la Exp. Motivos insiste más claramente en este hecho, pues advierte que:«se configuran como colocación especializada, … las actividades de selección de personal consistentes en la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras que no demandan empleo, ni mejora de este.»

[47] En similar sentido, con fundamento en la literalidad del precepto, por cuanto no exige que esa extensión se justifique o sea sucesiva al descarte de las candidaturas que puedan extraerse de los SSPPEE (Lázaro Sánchez, JL, cit., págs. 216 y 217).

corresponde con el hecho de que la persona demandante o usuaria de las políticas activas y/o pasivas es la inscrita en los SSPPEE (*vid*, por ejemplo, arts. 3.a.1º, g), h), 31, 42.2, 55 a 57 LE, art. 299 TRLGSS, art. 2.5 RD 1796/2010)[48]. En consecuencia, esas limitaciones o condicionamientos deben interpretarse en el contexto de tales políticas y programas, pero no en relación de la libre prestación de servicios de tales agencias fuera del marco de la colaboración.

### 3.2.4. La puesta a disposición de los apoyos sociales necesarios para la consecución de los fines de la intermediación

El art. 40.2.d) LE recoge como posible actuación de la intermediación, la puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria, del conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

Producto de la tramitación parlamentaria, se argumentó su justificación en la garantía de que la vulnerabilidad de tales colectivos[49], no supusiera un impedimento para la empleabilidad en la fase de intermediación. La integración de estas medidas de apoyo en el concepto de intermediación supone, entre otras, según se deduce de su literalidad y del contexto de esos trabajos parlamentarios[50], la incorporación de las medidas de atención propias de los servicios sociales, cuando ello sea necesario mediante coordinación del SPE con aquéllos y su articulación, como de hecho se prevé también, en el diseño de los itinerarios individuales y personalizados (*vid*. art. 50.2 LE).

[48] Cuestión que dejaba también claro el art. 22.5 de la precedente Ley de Empleo: «A efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que se inscriban como tales en dichos servicios públicos de empleo»

[49] Los de atención prioritaria del art. 50 LE, si bien éstos no son los que exclusivamente se pueden beneficiar de tales apoyos de la intermediación, en tanto el art. 40 LE se refiere a ellos como "especialmente" (López Balaguer, M, cit., pág. 99).

[50] Vid enmienda nº 27 Grupo Parlamentario Plural respecto del art. 40, que también -infructuosamente- incluía la ampliación de los colectivos referidos en el art. 40.2.c). Se justificó la enmienda para «Ampliar los colectivos especialmente vulnerables a la discriminación en un proceso de empleabilidad, especialmente las personas con niños, niñas o adolescentes a cargo, así como la garantía de que estas características no serán barreras para la empleabilidad en la fase de intermediación». También fue aceptada la enmienda nº 8 del Grupo Parlamentario Plural que introduce en el art. 3, al definir la intermediación, la precisión «desde un enfoque integral», con justificación en que «La búsqueda activa de empleo no solo depende de la voluntad de las personas demandantes de empleo, sino además del apoyo que le preste el personal de los servicios de empleo, quienes deben revisar sus necesidades de forma integral: las relacionadas con sus responsabilidades familiares (especialmente niños, niñas y adolescentes a cargo), acceso a vivienda, pobreza energética, ayudas al transporte o cualquier otra cuestión que pueda afectar a su inserción laboral».
No tuvieron éxito, en cambio otras relacionadas con las anteriores. Es el caso, entre otras, de la enmienda nº 9, en que dicho Grupo propone la introducción en el art. 3 de la definición de qué sea servicios de apoyo: «Servicios de apoyo: la promoción del acceso al empleo, especialmente entre los colectivos de atención prioritaria, incluirá aquellos servicios necesarios para aumentar la empleabilidad de las personas atendiendo a sus circunstancias individuales y familiares. En este sentido, el acceso a vivienda, educación infantil, servicios de cuidado de personas dependientes o menores de edad, o ayudas al transporte, entre otros, deben integrarse en las estrategias de colocación de los servicios de empleo, que colaborarán con las administraciones, entidades sociales y resto de entidades colaboradoras a fin de prestar el apoyo adecuado a cada persona solicitante de empleo. En lo relativo a los servicios que se dediquen a los menores, deberán proveerse desde una perspectiva de derechos de infancia». La justificación alegada es: «Es esencial definir qué se consideran servicios de apoyo a la conciliación, fundamentales para la inserción laboral de las personas solicitantes de empleo con niñas, niños o adolescentes a cargo». Las referidas enmiendas no fueron inicialmente aceptadas en la tramitación del Congreso en el Informe de la Ponencia.

Con independencia de lo acertado o no de su inclusión desde una perspectiva de técnica jurídica[51], lo lógico es considerar que estas intervenciones de los servicios sociales sólo serán intermediación cuando se integren en un proceso vinculado a cualesquiera de las anteriores dimensiones de la intermediación (prospección y captación, puesta en contacto, selección y recolocación), pero no cuando se encuentren en un contexto ajeno a la colocación o a tal dimensión de esta, por más que igualmente deban estar presentes (*vid* nuevamente art. 50.2 LE)[52].

Por otra parte, las dudas que suscita la delimitación de este concreto supuesto son importantes. De hecho otros autores parecen reconducir tales apoyos exclusivamente al conjunto de medidas que se desarrollen en el marco de las políticas activas de empleo (información, orientación, motivación, determinación del perfil profesional, formación profesional, diseño y gestión de la carrera profesional, etc)[53]. También podría asumirse una posición intermedia, que incorporase en esa atención integral (de todas las personas demandantes de empleo y en particular de los colectivos de atención prioritaria) a la intervención de los servicios sociales a que me he referido, y a todas aquellas labores de acompañamiento en la búsqueda de empleo (orientación, medidas de formación…).

Sin embargo, estas labores que antes sólo -a lo sumo- eran consideradas tareas accesorias no integradas en la definición de intermediación, siguen sin serlo ahora y, de hecho, cuando asumen un papel autónomo o prevalente no tienen que someterse al régimen jurídico de la intermediación en su plenitud. Así lo confirma significativamente el hecho de que la Ley de Empleo, en su art. 41.2, admita que la intermediación se pueda realizar también por entidades colaboradoras sin necesidad de constituirse como AC[54]; el hecho de asumir que una atención integral pueda exigir la combinación, en un único programa, de diferentes políticas activas de empleo y, tangencialmente de intermediación -como de facto, con toda probabilidad, se venía haciendo e, incluso expresamente se admitía en el art. 22.2 LE/2003, 34.2 LE/2015-, no significa que el concepto de intermediación se disuelva en aquéllas.

### 3.2.5. La recolocación

La ampliación del concepto de intermediación también se hace de la mano de la extensión, a su vez, del de recolocación, que el art. 40.3 LE califica como de "colocación especializada". Más concretamente dice:

> *«Se considerará colocación especializada la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por los servicios públicos de empleo,*

[51] Que critica Cabeza Pereiro, por considerar que es con toda probabilidad una ampliación indebida, dado que dificulta la distinción entre empleabilidad y la intermediación. Aun siendo cierto que la efectividad de las medidas de intermediación requieren de tales apoyos, éstos no son diferentes de los que se necesitarían para mejorar la empleabilidad de tales personas, o para mantener un empleo o procurar una adaptación profesional en los procesos de reconversión (Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 49). En contra, lo valora positivamente López Balaguer, en tanto la ampliación encaja a la perfección con la consideración de la intermediación como herramienta de igualdad de oportunidades (cit., pág. 99).

[52] En este sentido, respecto de estas medidas destaca que su calificación como intermediación va a depender del origen causal o vinculación cronológica con las tareas propias de la intermediación: Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 49.

[53] López Balaguer, M, cit., pág. 100.

[54] «2. Asimismo, las entidades colaboradoras o promotoras de programas de políticas activas de empleo aprobados por los servicios públicos de empleo, podrán realizar de manera complementaria actuaciones de intermediación dirigidas a la inserción laboral de las personas participantes en los mismos, en los términos establecidos en la normativa reguladora correspondiente. En este supuesto, las citadas entidades no precisarán constituirse como agencias de colocación.»

> *de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos».*

Contrastada con la regulación precedente, ahora se califica como recolocación también aquélla que va dirigida a la colocación de las personas trabajadoras y no sólo, a diferencia de lo que sucedía antes, de los desempleados. Ello se deduce claramente porque ahora se hace referencia a las "personas trabajadoras o desempleadas", y se sustituye el término "excedentes" por "afectadas". Esto se vincula particularmente a la integración en el concepto de recolocación también de los procesos ERTE del art. 47 ET, y significativamente de los del art. 47.bis ET[55]. Por el contrario, en la regulación precedente sólo estaban incluidos en el concepto de recolocación aquellas actividades acordadas en los procesos de reestructuración empresarial.

No en vano, las acciones de *outplacement* preventivo[56] ya estaban previstas en el art. 47. Bis.5 ET (su consideración como colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional) y en la Disp. Adic. 25 ET desde la reforma de 2021. Aun más claramente, para el caso del Mecanismo RED sectorial, el art. 47.Bis. 3.3º ET, establece que:

> *« En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas».*

Por consiguiente, toda vez que el art. 40.3 LE se refiere a la recolocación en los procesos de transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos y consideramos integradas las suspensiones y reducciones de jornada del art. 47 ET y 47.Bis ET, podríamos deducir que junto a la recolocación externa preexistente, única a la que se refería la precedente LE, se está incluyendo la recolocación interna en el concepto que engrosa igualmente. Esto, es de esperar, que se confirme en el Reglamento de desarrollo aún pendiente de realización y publicación.

Por tanto, a la vista de lo expuesto la ampliación del concepto es evidente: trasciende a los supuestos de despido colectivo para extenderse también a las suspensiones por causas de empresa y del art. 47.bis ET; y se extiende a todo tipo de recolocación, tanto interna, como a la recolocación externa. No obstante, siguen sin incluirse los despidos objetivos del art. 51.c) ET.

Por otra parte, la nueva redacción reconoce la posibilidad de que esa labor de recolocación sea "decidida por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos". Facultad que también se confirma en el art. 44.2 LE, en el contexto del despido objetivo, señalando que la actividad de recolocación *«podrá desarrollarse a iniciativa de los servicios públicos de empleo cuando concurran circunstancias que lo hagan oportuno»*. Esta posibilidad, como puede claramente comprobarse, supera la descripción precedente, en que los planes de recolocación eran siempre producto de la negociación. Ahora se puede acordar de oficio o a instancia de los afectados, en los supuestos de ERTEs del art. 47 bis ET y del art. 47 ET. También, como hemos indicado, parece posible que tal iniciativa se tome de oficio en los casos de despido colectivo, a la vista de la generalidad con que se expresa el art. 44 LE y puesto que este precepto se centra en el art. 51.10 ET. En cualquier caso, es de esperar que tal facultad quedará totalmente perfilada a través del oportuno desarrollo reglamentario, aún pendiente.

Como podemos comprobar, la nueva LE le dedica a la recolocación un artículo, el 44, corrigiendo así en cierta medida lo que era una disfunción de la anterior regulación; se declaraba la recolocación como intermediación, pero su desarrollo sólo podía encontrarse en el art. 51 ET y en el

[55] Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 57.
[56] Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 57

RD 1483/2012, de 29 de octubre, en la regulación de los procedimientos de despido colectivo, sin más atención en la propia Ley de Empleo. En dicho precepto, en el apartado 1, reconoce expresamente la posibilidad de que la recolocación se lleve a efecto *«directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación»*. Esta previsión no es en sí misma una novedad, puesto que antes de la reforma no sólo era posible, sino que eran los únicos autorizados para los despidos que afecten al personal laboral de la Administración. En caso de ser un Ente autonómico, lo llevaría a efecto el Servicio Público de Empleo Autonómico competente (*vid*. art. 45 RDDC). Pero ahora, por primera vez se reconoce expresamente esta facultad en la LE en la regulación correspondiente a la recolocación, desmarcándose así de la anterior orientación que reconducía aparentemente esta actividad a las "empresas de recolocación autorizadas" a que se sigue refiriendo en exclusiva el art. 51.10 ET.

Finalmente, sectores doctrinales han criticado, no obstante, el actual art. 44 LE por reductivo; pese a que claramente la recolocación como intermediación se ha extendido a los procesos de suspensión y reducción de jornada por causas empresariales con extensión, probablemente, a la recolocación interna, el art. 44 LE sigue refiriéndose exclusivamente al art. 51.10, y a su consiguiente integración normativa, a efectos de la complementación del régimen jurídico de estas actividades, con dicho precepto y con el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada[57].

También el art. 44.3 LE, se centra en atender la actividad de recolocación en los despidos colectivos, cuando establece que:

> *«En el desarrollo del plan de recolocación externa deberá procurarse, en particular, el retorno al mercado de trabajo de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, cuyos contratos se hayan extinguido por despido colectivo después de los cincuenta y dos años, evitando toda discriminación por razón de edad.»*

Este precepto, que está en la línea de los apartados 9 y 11 del art. 51 ET, y conecta con la prestación del subsidio de desempleo para mayores de 52 (arts. 274.3 y 280 TRLGSS), confiriendo una atención particular a este colectivo especialmente vulnerable en los procesos de despido como en sus expectativas de retorno al mercado de trabajo.

En definitiva, la recolocación se sigue observando prevalentemente en el marco del despido colectivo, y configurada como una recolocación externa, tal y como obliga el art. 51.10 ET y desarrolla el art. 9 RDDC. Por el contrario, y pendiente del desarrollo reglamentario, la recolocación en el marco de los procesos de transiciones industriales y transformaciones de los sectores productivos y su posible configuración como planes de recolocación, se mueve en la actualidad en un escenario mucho más incierto, en tanto sí parecen obligatorios los planes de recualificación en el caso de la modalidad sectorial RED, pero no en los restantes supuestos, como tampoco la planificación de una recolocación interna o externa; su conveniencia, más allá de las acciones formativas voluntarias previstas en la DA 25 ET, según parece, será determinada por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de parte.

## 4. BIBLIOGRAFÍA

Alarcón Castellanos, Mª.M, "*La intermediación laboral como un instrumento eficaz en tiempos de crisis: los Servicios Públicos de empleo y entidades afines*, Navarra, Thomson Reuters, 2009 .

[57] Cabeza Pereiro, J, cit., pág. 58.

AAVV, "Los servicios públicos de empleo", Vida J., Monereo J.L y García MªD (coords), en AAVV, *Empleo y Mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*, ponencia colectiva de las *XXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Molina Navarrete, C (coord.), Sevilla, CARL, Mercablum, 2005.

Benavente Torres, MªI, "La intermediación laboral en España", en AAVV, *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Albacete, Bomarzo, 2021.

Bini, S., "La intermediación laboral, entre público y privado, a la luz de la nueva Ley de Empleo, en AAVV -dirs. Durán López, F y Sáez Lara, C-, *Derechos laborales individuales y colectivos en el empleo público*, Libro homenaje a Pedro Gómez Caballero, Sevilla, CARL, 2023.

Cabeza Pereiro, J, "La nueva dimensión de la intermediación laboral", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, nº 6, abril de 2023.

Costa Reyes, A., "Digitalización y Servicios Públicos de Empleo. Oportunidades y debilidades del Plan de Recuperación, Transformación y Resilencia y su plasmación en la Ley 3/2023 de Empleo", Comunicación presentada al *XXIV Congreso Mundial: Roma (Italia)*, 17-20 de septiembre de 2024, SIDTSS (en prensa).

Cruz Villalón, J, *Protección de datos personales del trabajador en el proceso de contratación: facultades y límites de la actuación del empleador*, Albacete, Bomarzo, 2023.

Fernández García, A, "Libre circulación de trabajadores y discriminación en la búsqueda de empleo", *Documentación Laboral*, núm. 123, 2021.

Fernández Prol, F., "La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo", *Briefs AEDTSS*, 16, 2023.

Fons Torres, J., "La intermediación laboral virtual", www.ces.gva.es/sites/default/files/2018-03/art2-rev22.pdf, última consulta el 12-11-2024.

González-Posadas Martínez, E., "Servicios públicos e iniciativa privada en el empleo y en la colocación", *Documentación Laboral*, núm. 124, 2021.

García Rubio, Mª A, "Portales digitales de empleo y agencias de colocación: puntos de intersección y de indefinición normativa", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 7, 2019

Lázaro Sánchez, JL., "El convenio 181 de la OIT: un cambio en la regulación de la intervención de la iniciativa privada en materia de empleo", *Temas Laborales*, nº 52/1999, págs. 69 y ss.

Lázaro Sánchez, JL, *La intermediación en el mercado de trabajo*, Sevilla, CARL, Mercablum, 2003.

Lázaro Sánchez, JL, "La ampliación del concepto de intermediación por la Ley 3/2023", https://grupo.us.es/iwpr/2023/07/10/la-ampliacion-del-concepto-de-intermediacion-por-la-ley-3-2023/, última consulta el 18/10/2023.

López Balaguer, M, "La intermediación laboral en la nueva Ley de Empleo", en AAVV, *Empleo y protección social: XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2023.

Sáez Lara, C, "Espacio y funciones de las empresas de recolocación", *Temas Laborales*, nº 107,2010.

Sáez Lara, C, "Acceso al empleo, inteligencia artificial y prohibición de discriminación", en AAVV, *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Albacete, Bomarzo, 2021.

Sáez Lara, C, "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de RRLL*, nº 40, 2022.