

DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

Autora: Aranda Martínez, M^a. C. (prólogo de Viqueira Pérez, C. e Montoya Medina, D)
Editorial: Tirant lo Blanch, 2025, 654 páxinas.

O poder de dirección do empresario foi historicamente un dos piares do Dereito do Traballo, concibido como a facultade de organizar, supervisar e controlar a actividade produtiva dentro da empresa. Con todo, tanto a natureza como a forma do poder de dirección experimentaron unha profunda transformación nas últimas décadas, impulsada pola dixitalización e o desenvolvemento das novas tecnoloxías. A irrupción de ferramentas como o big data, a intelixencia artificial e as plataformas dixitais modificaron a forma na que se exerce o poder de dirección e ampliou as posibilidades de control, permitindo unha supervisión constante e en tempo real, incluso fora do espazo físico tradicional de traballo. Esta evolución expón interrogantes sobre os límites xurídicos, e mesmo éticos, do poder de dirección, así como sobre a protección dos dereitos fundamentais das persoas traballadoras nun contexto onde a fronteira entre autonomía e subordinación se difumina.

Neste contexto de transformación, a recente monografía da profesora Dr. ARANDA MARTÍNEZ, *Dirección y control de la actividad productiva*, ofrece unha análise exhaustiva sobre como se configuran e limitan as facultades empresariais de dirección e control no marco xurídico e produtivo actual. Partindo das bases normativas do poder de dirección e control, a autora, de forma moi detallada e innovadora, aborda tanto a súa dimensión clásica como os retos que xorden coa incorporación de tecnoloxías de monitorización e xestión algorítmica. O seu estudo pon especial énfase na

tensión entre eficiencia produtiva e garantías laborais, destacando a necesidade de reinterpretar principios como a dignidade, a intimidade e a protección de datos fronte a novas formas de dirección e supervisión dixital.

A transcendencia da obra e da rigorosa análise científica que contén enúnciase xa no seu prólogo, a cargo dos profesores VIQUEIRA PÉREZ e MONTOYA MEDINA. Nel adiantan o adecuado do estudo e do enfoque, partindo non só do perfil complexo do tema obxecto da monografía, senón tamén do elemento de mutabilidade que delimita a subordinación actual das persoas traballadoras. Con acerto destacan que ambos os factores necesitan dunha “actitude intelectualmente proclive ao desafío”, como é a da profesora ARANDA MARTÍNEZ, para valorar se en efecto hoxe se pode falar dun poder de dirección distinto do que tradicionalmente se coñeceu.

Aínda que a obra se centra en dous poderes concretos empresariais, a saber, o poder de dirección e o poder de control, a autora demostra que estas facultades non se esgotan na organización inmediata da produción, senón que actúan como un principio estruturante que permea todo o sistema de relacións laborais. Desde esta perspectiva, cuestións que poderían parecer autónomas, como a desconexión dixital, a protección de datos persoais, a vixilancia da saúde ou mesmo o réxime disciplinario, revélanse intimamente vinculadas ao exercicio do poder de dirección e control. Cada unha destas institucións funciona, en última instancia, como un límite ou manifestación do poder empresarial: a desconexión dixital acouta o seu alcance temporal, a protección de datos persoais condiciona a lexitimidade do control tecnolóxico e a vixilancia da saúde artículase coa obrigação de seguridade que deriva do mesmo poder organizativo. Esta visión transversal constitúe un dos maiores acertos da obra, ao mostrar que comprender o poder de dirección implica, tamén, comprender a lóxica que ordena e conecta múltiples garantías laborais.

A partir dunha lectura que combina perspectiva dogmática e atención aos problemas prácticos, a autora examina a tensión entre a potestade directiva e os dereitos das persoas traballadoras, especialmente cando a primeira se vehicula a través de novas tecnoloxías. Así pois, o lector ou lectora poderá atopar na monografía un exame doctrinal e xurisprudencial minucioso sobre o estado da cuestión e as posibilidades de adaptación. Tras o devandito prólogo, a obra conta con catro capítulos ben diferenciados, destacando o carácter conclusivo do último, onde resaltan as interesantes propostas e aportacións doutrinales da autora.

O Capítulo I da obra leva por título «Organización da actividade produtiva e poder de dirección». Este capítulo, con carácter inicial, pon de relevo que o poder de dirección, lonxe de ser unha facultade circunscrita á organización inmediata do traballo, constitúe un eixo vertebrador que se proxecta sobre múltiples institucións laborais. A autora subliña que o poder de dirección penetra na propia definición do traballo por conta allea, entendido este, a grandes liñas, como unha prestación integrada nunha organización produtiva doutro. A autora analiza o fundamento xurídico do poder de dirección, a liberdade de empresa consagrada no artigo 38 da Constitución, e delimita con gran acerto as dúas posibles dimensións do poder directivo da persoa empresaria: a dimensión colectiva, cando se orienta a organizar a actividade produtiva ou a empresa no seu conxunto, e a dimensión individual, cando se concreta na especificación da prestación dunha persoa traballadora en concreto, sendo esta última dimensión a que constitúe o obxecto central da monografía. Así mesmo, a autora analiza as características que configuran a potestade empresarial -consecución de intereses económicos, flexibilidade e mutabilidade, autonomía, unilateralidad, natureza privada...- e adianta unha das cuestións máis importantes da obra e que vertebrarán o capítulo seguinte: a complexa delimitación entre o poder de especificación da persoa empresaria, que permite adaptar a relación laboral ás necesidades

empresariais, e o *ius variandi*, cuxa proximidade ás modificacións substanciais de condicións de traballo evidencia a existencia dunha zona fronteiriza con relevantes problemas interpretativos.

O Capítulo II, titulado «O poder de dirección do empresario» é o máis extenso da monografía e eríxese como unha guía exhaustiva e sistemática do poder de dirección da persoa empresaria. Así pois, o referido capítulo dedícase integramente á análise pormenorizada e rigorosa de todos os aspectos que rodean a potestade directiva, desde a titularidade da facultade ata o seu obxecto, formas de exercicio e límites. A autora parte do fundamento constitucional do poder de dirección, vinculado á liberdade de empresa, proxectándose esta última nunha dobre vertente: externa, orientada a garantir e conseguir a iniciativa económica, e interna, que habilita ao empresario para organizar a empresa conforme aos criterios que considere máis adecuados para alcanzar o devandito obxectivo.

Este poder de dirección, presente xa no concepto polivalente de empresa que manexa a xurisprudencia -definido anos atrás pola sentenza do Tribunal Supremo do 4 de outubro de 1988 como a organización de medios persoais e materiais para producir bens e servizos destinados ao mercado-, comeza a analizarse en profundidade pola autora, en primeiro lugar, desde a perspectiva da titularidade. Lonxe de ser unha cuestión pacífica, a prof. ARANDA MARTÍNEZ destaca como a titularidade do poder de dirección expón interrogantes relevantes en estruturas empresariais complexas, que a autora examina con detalle en supostos como unións temporais de empresas, empresas de traballo temporal, traballo a distancia e teletraballo, plataformas dixitais e réximes de contratas e subcontratas. Neste último ámbito, a autora subliña a dificultade de delimitar o poder de dirección que, *a priori*, correspondería á empresa contratista, fronte ao poder de especificación que pode exercer a empresa principal, co risco engadido de que o exercicio indebido das referidas facultades constitúe un indicio de cesión ilegal dos

traballadores a efectos do artigo 43 do Estatuto dos Traballadores.

En canto ao contido do poder de dirección, a prof. ARANDA MARTÍNEZ ofrece unha análise particularmente sólida e clarificador, centrado na delimitación entre o *ius variandi* e a modificación substancial de condicións de traballo, con especial atención a tres aspectos: o lugar de prestación, as funcións e outro conxunto de condicións laborais.

En materia de mobilidade funcional, destácase o papel do grupo profesional como criterio delimitador entre a mobilidade ordinaria e extraordinaria, e critica de forma acertada a imposibilidade de que os representantes legais das persoas traballadoras fagan efectivo un dereito de garantía de prioridade de permanencia no posto, de forma análoga ao que sucede en materia de mobilidade xeográfica. O capítulo incorpora, ademais, unha reflexión nova e moi ben traída sobre os axustes razoables do posto de traballo a persoas con discapacidade, poñendo en relación esta obriga coa ampliación do ámbito da prohibición de discriminación introducida pola Lei 15/2022, que inclúe enfermidade, condición de saúde e estado serolóxico como causas prohibidas de discriminación. A partir desta reforma, a autora cuestiona se o empresario debería estar obrigado a realizar axustes razoables tamén neses supostos, mesmo cando non exista unha declaración administrativa de discapacidade igual ou superior ao 33%. De forma moi sólida e argumentada, a prof. ARANDA MARTÍNEZ responde afirmativamente á devandita pregunta, apostando por unha interpretación extensiva neste censo conforme ao art. 4.1 da Directiva 2000/78, a xurisprudencia do TJUE e recentes pronunciamentos do Tribunal Constitucional e reforzando así a protección fronte a discriminacións directas e indirectas.

Respecto do *ius variandi* xeográfico, a autora concibe o desprazamento como unha sorte de mobilidade xeográfica extraordinaria, na medida en que o seu réxime xurídico reproduce as esixencias propias do *ius variandi* funcional extraordinario, tanto no relativo á concorrencia de causa

como na temporalidade e o procedemento aplicable. Así mesmo, a prof. ARANDA MARTÍNEZ subliña a necesidade de revisar a mobilidade xeográfica á luz das interpretacións actuais do concepto de residencia, cada vez máis dinámico e ampliado, que expoñen novos retos para a delimitación dos desprazamentos, traslados e o seu tratamento normativo.

O Capítulo II continúa dedicando a maior parte das súas páxinas á análise dos límites do poder de dirección, cuestión especialmente delicada pola tensión que xera entre a potestade organizativa e a tutela dos dereitos fundamentais das persoas traballadoras. Neste marco, os principios constitucionais, os dereitos fundamentais e a dignidade eríxense como límites esenciais das facultades do empresario, sen prexuízo de que, de forma moi acertada e segundo a autora, “a tutela dos dereitos fundamentais podería requirir unha reformulación constante para afrontar a protección do traballador fronte aos novos desafíos do presente e futuro das relacións laborais sen poñer en perigo institucións clásicas como o poder de dirección”. A prof. ARANDA MARTÍNEZ subliña a complexidade desta zona fronteiriza, marcada pola histórica delimitación entre os dereitos fundamentais e a dependencia da persoa traballadora, inherente ao vínculo laboral, o que demanda un equilibrio dinámico entre as garantías desta última e as facultades directivas, pois, por exemplo, o concepto xurídico de dignidade operou como fundamento para restrinxir dereitos empresariais. Así mesmo, co obxectivo de evitar un uso abusivo dos poderes de dirección, a autora destaca a función correctora e fiscalizadora dos dereitos de información e consulta dos representantes legais das persoas traballadoras.

A última parte do Capítulo II céntrase na contraparte do poder de dirección, é dicir, o deber de obediencia da persoa traballadora. A autora parte da existencia dunha presunción *iuris tantum* de regularidade nas ordes e instrucións empresariais, o que fai necesario deslindar con precisión a desobediencia do *ius resistentiae*, dada a gravidade que pode

implicar unha figura ou outra en termos sancionadores, como o despedimento. Sublíñase no texto a importancia de valorar tanto a regularidade ou irregularidade das ordes como a intensidade da súa afectación aos dereitos e intereses da persoa traballadora para determinar se cabe unha desobediencia lícita. De maneira brillante, a autora incorpora á análise as novidades introducidas pola normativa europea sobre *whistleblowing*, que, ao seu xuízo, reforzan a garantía de indemnidade das persoas traballadoras e lexitiman a resistencia fronte a ordes discriminatorias ou ditadas con intención de represalia, incluída a represalia múltiple, ampliando así o marco protector fronte a condutas empresariais ilícitas.

O Capítulo III, baixo o título «Facultade de vixilancia e control», dedícase ao poder de supervisión da persoa empresaria, concibido como instrumento indispensable para garantir a efectividade do poder de dirección. A idea central do capítulo é a discrecionalidade empresarial respecto aos medios utilizados para verificar que o traballo previamente dirixido se executa de forma regular. Isto leva á autora a examinar de forma moi rigorosa os problemas que suscitan determinadas prácticas empresariais, como os controis ocultos, os rexistros empresariais, os recoñecementos médicos, a intervención de detectives privados, a revisión de redes sociais, os sistemas de xeolocalización, os rexistros horarios e, especialmente, a vixilancia tecnolóxica e dixitalizada. Este último aspecto, pola súa novidade e polos profundos cambios que introduce, recibe a atención máis intensa, destacándose a necesidade dun réxime legal específico con mínimos comúns ante a insuficiencia regulatoria do art. 20 bis do Estatuto dos Traballadores. Sen prexuízo das necesarias disposicións normativas, a autora subliña o papel que poderían desempeñar os programas de *compliance* laboral para establecer pautas claras sobre o uso de tecnoloxías na empresa e a súa relación co dereito de intimidade e protección de datos persoais. Tamén se advirte a insuficiencia do dereito de información e consulta

recoñecido aos representantes legais das persoas traballadoras no art. 64.4 d) do Estatuto, pois, para garantir unha verdadeira finalidade preventiva, a xuízo da autora debería esixirse o consentimento previo destes últimos ante a implantación de novos medios de control tecnolóxico na empresa.

O último capítulo da obra titúlase «Un novo contexto irreversible do poder de dirección e control da actividade produtiva» e responde á intención da autora de proxectar a análise cara ao futuro e explorar posibles liñas de mellora. A pesar do seu carácter conclusivo, este capítulo non contén unhas conclusións clásicas e numeradas, senón que ofrece ao lector ou lectora, de forma innovadora, unha reflexión aberta sobre o obxecto da obra. Así pois, nestas páxinas finais, a prof. ARANDA MARTÍNEZ subliña como a intelixencia artificial amplía o concepto tradicional do poder de dirección, expondo a necesidade de articular mecanismos eficaces para garantir a protección dos dereitos fundamentais e a igualdade fronte á crecente invasión tecnolóxica nas relacións laborais. O obxectivo da obra -verificar ata que punto o poder de dirección se acomodou ao contexto socio-laboral actual- conduce a unha constatación crítica: a regulación contida no Estatuto dos Traballadores resulta insuficiente, especialmente no relativo a estruturas empresariais complexas. Aínda que fenómenos como o teletraballo ou o traballo en plataformas dixitais manteñen unha estrutura normativa “clásica”, esta preséntase fragmentada e plural, o que leva á autora para apostar por unha reforma estrutural do Estatuto dos Traballadores, non meramente parcial, que incorpore incluso os criterios xurisprudenciais que orientan hoxe a aplicación e interpretación de institucións clásicas, como o *ius variandi*.

Entre as propostas máis relevantes, destaca a esixencia de incluír como contido mínimo dos convenios colectivos un marco sobre o contido do poder de dirección nas novas formas de traballo, sen prexuízo do protagonismo crecente do *compliance* laboral como instrumento de gobernanza

interna. Así mesmo, a prof. ARANDA MARTÍNEZ reclama unha clarificación do papel da intimidade como límite fronte á facultade de control e a incorporación expresa da normativa de protección de datos no Estatuto dos Traballadores, evitando que este actúe como norma supletoria cando, en realidade, debería constituír un mínimo garantista que equilibre as posicións de empresa e traballador. En definitiva, a autora defende unha arquitectura normativa que regule de maneira integral os poderes empresariais, adaptándoos aos retos tecnolóxicos e organizativos do presente e do futuro.

Este peche confirma o punto forte da obra, pois non se limita a describir o estado actual do poder de dirección, senón que ofrece unha reflexión crítica e propositiva, combinando rigor dogmático con sensibilidade práctica. A obra *Dirección y control de la actividad productiva* destaca pola súa ambición e profundidade, converténdose nunha guía completa non só do poder de dirección e control en todas as súas facetas - titularidade, contido, límites e formas de exercicio-, senón tamén de institucións vinculadas a eles como a desconexión dixital, a protección de datos, a vixilancia da saúde ou o deber de obediencia. Esta amplitude conceptual revela a capacidade do poder de dirección para irradiar cara a todo o sistema de relacións laborais, cuestión que a autora é capaz de captar e mostrar ao lector cunha metodoloxía rigorosa e unha visión integradora, que achega claridade en zonas tradicionalmente fronteirizas. Abórdase de forma maxistral un dos temas máis complexos do Dereito do Traballo: a ponderación entre o interese lexítimo do empresario en organizar a súa actividade produtiva e a garantía dos dereitos das persoas traballadoras. Este equilibrio, que constitúe o núcleo das tensións actuais nas relacións laborais e nun contexto dixitalizado, preséntase na obra cunha claridade e profundidade excepcionais, integrando tradición e cambio.

O valor da monografía reside, ademais, na súa sensibilidade fronte aos retos que expoñen as novas tecnoloxías sen perder de vista a dimensión humana do traballo: a protección dos dereitos fundamentais, a dignidade e igualdade, atendendo a

escenarios que poden afectar a colectivos vulnerables e propoñendo interpretacións que reforzan a tutela fronte a prácticas empresariais lesivas. Esta perspectiva humanista, unida a propostas normativas concretas e a unha reflexión aberta sobre a evolución futura do poder de dirección, converten a obra nunha referencia imprescindible para a doutrina, a práctica profesional e a negociación colectiva do século XXI.

LIDIA GIL OTERO

Profesora Axudante Doutora de Dereito do Traballo e da
Seguridade Social

Universidade de Santiago de Compostela (España)

lidia.gil.otero@usc.es