

## **¿VULNERA EL DERECHO AL HONOR Y A LA INTIMIDAD LA PUBLICACIÓN DE LA SANCIÓN DE UN TRABAJADOR?**

*STSJ Castilla y León, de 1 de marzo de 2017 (rec. núm. 117/2017)*

RAQUEL POQUET CATALÁ\*

**SUPUESTO DE HECHO:** Un trabajador que presta sus servicios como conductor es sancionado por la empresa mediante suspensión de empleo y sueldo, sanción que es ratificada por el Juzgado de lo Social. Inmediatamente después, la empresa procede a anotar en el cuadrante-gráfico de servicios mensuales correspondientes al período sancionado, esto es, del 15 de agosto al 11 de septiembre, el nombre completo del trabajador acompañado de las letras “SAN”. A dicho cuadrante únicamente tienen acceso los conductores, la administración de la empresa y el personal de recursos humanos.

El trabajador considera que con dicha actuación empresarial se han vulnerado sus derechos fundamentales al honor, intimidad y propia imagen. Interpone demanda ante el Juzgado de lo Social que considera que no se ha producido la vulneración de dichos derechos fundamentales porque el cuadrante-gráfico siempre se ha hecho así, porque en el mismo aparecen las diversas circunstancias, ya sea, enfermedad, baja, sanción, etc., porque al acto se le ha tratado igual que a los demás trabajadores de la empresa, porque no existe regulación alguna sobre la nomenclatura que ha de aparecer en el cuadrante-gráfico, porque nunca han protestado por ello los representantes de los trabajadores, y porque la empresa no ha tenido intención de vulnerar el honor y la intimidad del trabajador.

**RESUMEN:** El TSJ<sup>1</sup> desestima el recurso de suplicación interpuesto al considerar que no se produce ninguna vulneración del derecho a la intimidad personal del trabajador, ni de su derecho al honor o a la propia imagen.

Para ello, se analizan las circunstancias concretas del caso y en base a que los datos que aparecen en el cuadrante son “muy pocos”, a que a dicho cuadrante únicamente tienen acceso los conductores, la dirección de la empresa y el personal de recursos humanos, sin tener acceso al mismo otras personas ajenas, estima que no se produce ninguna lesión del prestigio profesional del trabajador y, por tanto, de su derecho al honor o intimidad.

\* Profesora Asociada

<sup>1</sup> ECLI:ES:TSJCL:2017:628

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO
2. ¿ES LÍCITO PUBLICAR UNA SANCIÓN EN EL CUADRANTE INTERNO DE LA EMPRESA?
3. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y PODER EMPRESARIAL. CONCLUSIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO

En esta sentencia comentada cabe tener en cuenta, en primer lugar, el derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen recogido en el art. 18.1 CE, así como la LOPD<sup>2</sup>, y también el poder de organización y dirección del empresario recogido en el art. 20 ET.

En relación con el derecho fundamental al honor, a la intimidad y a la propia imagen cabe traer a colación la importante interpretación realizada por nuestro TC. De estos derechos, los que puedan resultar afectados son los dos primeros.

El derecho a la intimidad es un derecho fundamental de trascendental importancia en la sociedad actual, y más si se relaciona con la protección del trabajador en relación con sus datos personales. No existe una definición jurídica del mismo. No obstante, según el TC<sup>3</sup> podría entenderse como el ámbito que cada individuo reserva de su vida, vinculado con el respeto de su dignidad como persona, frente a la acción y el conocimiento de los demás, sean éstos poderes públicos o particulares. Este derecho, como la mayoría, requieren, para analizar su posible vulneración, ser estudiados en el contexto y las circunstancias concurrentes en cada caso en concreto. En el ámbito del contrato de trabajo, el derecho a la intimidad significa la exclusión de los demás y en concreto del empresario en lo que se refiere a la toma intrusiva de datos impidiéndose su divulgación por el empresario<sup>4</sup>.

El derecho al honor tampoco goza de una definición jurídica, siendo el TC quien ha señalado que “se trata, sin duda, de un concepto dependiente de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento, que resulta así jurídicamente indeterminado”<sup>5</sup>. De cualquier forma, el TC lo ha definido como el derecho al respeto y al reconocimiento de la dignidad personal que se requiere para el libre desarrollo de la personalidad en la convivencia social, sin que pueda su titular ser escarnecido o humillado ante uno mismo o los demás<sup>6</sup>.

La LOPD es citada obiter dicta en la sentencia, la cual hubiera podido ser vulnerada si se hubiera establecido en el cuadrante el motivo o causa de la sanción.

<sup>2</sup> Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

<sup>3</sup> STC 115/2000, de 5 de mayo.

<sup>4</sup> STC 202/1999, de 8 de noviembre.

<sup>5</sup> STC 223/1992, de 14 de diciembre.

<sup>6</sup> STC 219/1992, de 3 de diciembre.

Los datos del trabajador deben ser tratados únicamente para la finalidad para la que fueron recabados, y como señala el art. 10 la empresa está obligada al “*secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo*”. Asimismo, como indica el art. 11 “*los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado*”.

En relación con el poder de dirección se podría afirmar que el mismo comprende el conjunto de posibilidades y recursos que el ordenamiento laboral ofrece al empresario para que éste modalice y ordene la prestación laboral según la finalidad productiva u organizativa prevista. De hecho, parte de la doctrina<sup>7</sup> sostiene que este poder, junto con el poder de vigilancia y control, el *ius variandi* y el poder disciplinario comprende el conjunto de “*facultades que, sumadas o combinadas, permitan llevar adelante la iniciativa económica de la empresa en las relaciones internas de ésta, atendiendo a los intereses constitucionalmente protegidos de quien o quienes la han puesto en marcha*”. Y es, en este aspecto, donde se puede hallar la dependencia o subordinación del trabajador como la otra cara de la moneda del poder de dirección del empresario, pues sin uno no tiene sentido el otro.

En definitiva, y a mi entender, el poder de dirección está constituido por una serie de facultades que tienen como finalidad garantizar la satisfacción del interés empresarial. Entre estas facultades básicas cabe mencionar, en primer lugar, la de dictar instrucciones generales sobre la organización y el funcionamiento de la empresa y sobre la prestación laboral en ésta<sup>8</sup>. En segundo lugar, la facultad de dictar órdenes e instrucciones particulares a un trabajador o a un grupo de trabajadores sobre el contenido y las circunstancias de su trabajo, y por último, la de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales. No obstante, algún autor<sup>9</sup> añade como una cuarta facultad incardinada dentro del poder de dirección, la disciplinaria, es decir, la posibilidad de imponer sanciones a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales. No obstante, no es esa mi opinión, pues considero que la facultad disciplinaria no forma parte del poder de dirección, sino que constituye una facultad con autonomía propia, diferente de la del poder de dirección, aunque íntimamente ligada al mismo, pero cada una con un régimen jurídico diferente y con sustantividad y autonomía propia. Por tanto, la relación entre el poder de dirección y el disciplinario es com-

<sup>7</sup> Martín Valverde, A., “El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en *RPS*, núm. 147, 1983. p. 144.

<sup>8</sup> STS de 11 de junio de 2008, autos núm. 139/2006.

<sup>9</sup> GARCÍA NINET, J. I. (DIR.), *EL CONTROL EMPRESARIAL*. BILBAO: CISS, 2005. p. 22.

plementaria, pues éste sirve de apoyo al de dirección, y en cierta manera, al de vigilancia y control.

## 2. ¿ES LÍCITO PUBLICAR UNA SANCIÓN EN EL CUADRANTE INTERNO DE LA EMPRESA?

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador al considerar que no se produce ninguna vulneración del derecho al honor y a la intimidad personal del trabajador.

En primer lugar, el TSJ analiza si se ha producido una violación del derecho a la intimidad personal analizando la doctrina constitucional<sup>10</sup>, la cual señala que la protección dispensada por el art. 18.1 CE alcanza tanto a la intimidad personal stricto sensu, integrada por la intimidad corporal y la vida sexual, entre otros, como a determinados aspectos de la vida de terceras personas que, por las relaciones existentes, inciden en la propia esfera de desenvolvimiento del individuo. En concreto, en referencia a las relaciones sociales y profesionales en que el trabajador desarrolla su actividad, si bien no se integran en principio en la esfera privada de la persona<sup>11</sup>, no obstante, no cabe ignorar que es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima personal y familiar, en cuyo ámbito se encuentra, sin duda, las referentes a la salud.

Por ello, considera que, en relación con el derecho a la intimidad, “no nos hallamos en un supuesto en el que la empresa recurrida haya revelado datos referidos a la intimidad personal o familiar del trabajador recurrente, sino que se trata de eventos relativos a su actividad profesional al servicio de aquélla, lo que determina que el derecho a la intimidad personal y familiar no resulte vulnerado”.

En segundo lugar, estudia la posible vulneración del derecho al honor y a la propia imagen. Para ello, aporta la doctrina del TC<sup>12</sup> que declara que dentro del concepto constitucional del honor protegido por el art. 18.1 CE tiene cabida el prestigio profesional, dado que en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias, el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal. “En estos supuestos, los calificativos formalmente injuriosos o innecesarios para el mensaje que se desea transmitir, la crítica vejatoria, descalificadora y afrentosa de una persona se dirigen contra su comportamiento en el ámbito en el que desempeña su labor u ocupación, pudiendo hacerle desmerecer ante la opinión ajena con igual intensidad y daño que si la descalificación fuese directamente de su persona”<sup>13</sup>. Ello es así porque “la actividad profesional suele ser una de las formas

<sup>10</sup> STC 202/1999, de 8 de noviembre.

<sup>11</sup> STC 142/1993, de 22 de abril.

<sup>12</sup> STC 282/2000, de 27 de noviembre.

<sup>13</sup> STC 223/1992, de 14 de diciembre.

más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, de forma que la descalificación injuriosa o innecesaria de ese comportamiento tiene un especial e intenso efecto sobre dicha relación y sobre lo que los demás puedan pensar de una persona, repercutiendo tanto en los resultados patrimoniales de su actividad como en la imagen personal que de ella se tenga”<sup>14</sup>. En definitiva, considera el TC que la protección del art. 18.1 CE sólo se refiere a aquellas críticas que, pese a estar dirigidas a la actividad profesional, constituyen una descalificación personal, al repercutir directamente en su consideración y dignidad individual.

En base a todo ello y en atención a las circunstancias concretas del caso, el TSJ considera que no existe vulneración alguna de ningún derecho fundamental del trabajador por varias razones. En primer lugar, porque los datos que aparecen en el cuadrante son “muy parcos”, ya que sólo indican que ha sido sancionado, que es la realidad. En segundo lugar, porque a dicho cuadrante únicamente tienen acceso los conductores, la dirección de la empresa y el personal de recursos humanos, quienes obviamente conocían la imposición de la sanción. En tercer lugar, porque dichos datos del cuadrante no han sido conocidos por personas ajenas a la empresa, de tal forma que el “prestigio profesional del actor no ha quedado afectado fuera de su ámbito estrictamente laboral”, y por tanto, los únicos que habrán podido tener conocimiento de la sanción, sin corresponderles realmente, son sus compañeros conductores. En cuarto lugar, porque en el cuadrante no aparece la causa de la sanción, sino una simple referencia a la misma, lo cual no supone menoscabo en el prestigio profesional del trabajador ni la LOPD.

### **3. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y PODER EMPRESARIAL. CONCLUSIÓN**

Según esta recién doctrina judicial, la anotación en el cuadrante de trabajo de que un trabajador está sancionado no es considerado como afectante al derecho al honor ni intimidad personal por el ámbito sobre el que se despliega.

Ello supone, en cierta forma, la confirmación de la doctrina recaída sobre estos derechos. Así, de la escasa doctrina jurisprudencial recaída en asuntos similares, tampoco se ha estimado una vulneración de dichos derechos fundamentales el despido de un trabajador cuando dicha decisión extintiva no ha sido difundida fuera del estricto ámbito privado contractual laboral de las partes<sup>15</sup>, comunicándose únicamente a la plantilla<sup>16</sup>. Tampoco la doctrina judicial ha considerado ilegítima la

<sup>14</sup> STC 180/1999, de 15 de noviembre.

<sup>15</sup> STS de 17 de febrero de 2016, rec. núm . 808/2014. En similares términos, STS, sala de lo civil, de 17 de septiembre de 2002, rec. núm. 317/1997, en relación con la divulgación por parte del jefe de un despacho de abogados a sus clientes de la carta de despido de uno de sus empleados.

<sup>16</sup> STS, sala de lo civil, de 30 de abril de 1997, rec. núm. 1605/1993.

actuación empresarial consistente en comunicar por correo electrónico a la plantilla la sanción impuesta a un trabajador, sin que se indique cuál ha sido el motivo<sup>17</sup>; o incluso la comunicación a 200 clientes de la empresa el despido de una trabajadora, por considerarse que dicha comunicación se hizo en “términos respetuosos y razonables desde el punto de vista comercial, sin menoscabo para la dignidad, honor, intimidad personal o imagen de la actora”<sup>18</sup>. En esta misma línea se considera que la colocación de un memorando con unos cambios de categoría y funciones para determinados empleados no supone una vulneración en el honor o intimidad del trabajador, que había sido despedido, pues el propósito de esta publicación es mostrar la nueva organización del almacén y para ello se hace referencia al cese de funciones del trabajador despedido<sup>19</sup>. Tampoco aquel caso en el que la empresa coloca en el tablón de anuncios la autorización del consejo rector para el despido de una trabajadora que además es socia, pues debido a su condición de socia su despido requiere la autorización del consejo rector y es costumbre de la empresa publicar en su tablón todas las decisiones que este organismo toma para informar así a los demás socios, lo cual unido a que lo publicado no hace referencia a su nombre y apellidos, sino únicamente a su número de socia, y que no contiene valoraciones sobre la conducta de la trabajadora ni insultos o vejaciones, llevan al tribunal a concluir que no existe intención de atentar contra su honor o intimidad<sup>20</sup>.

Asimismo, cabe citar la STC 282/2000<sup>21</sup> que enjuicia un caso en el que una trabajadora es despedida por haber ocultado la información de un cumpleaños en un hotel, y la empresa comunica mediante una circular a la plantilla el despido de la citada directora y los motivos del despido. El TC<sup>22</sup> considera que el derecho al honor incluye también el prestigio profesional, dado que el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un ataque a su honor personal, pero estima que no toda crítica o información sobre la actividad laboral o profesional de un individuo constituye una afrenta a su honor. El derecho al honor, pues, prohíbe que nadie se refiera a una persona de forma insultante o injuriosa, o atentando injustamente contra su reputación haciéndola desmerecer ante la opinión ajena y no cabe duda de que en la actualidad la actividad laboral o profesional posee una faceta externa, de relación social, que, en cuanto tal, repercute en la imagen que de esa persona tengan los demás, y por eso mismo, también la hace susceptible de ser sometida a la crítica y evaluación ajenas, únicas formas, en ocasiones, de calibrar la vía

<sup>17</sup> STSJ Madrid, de 21 de octubre de 2004, rec. núm. 4746/2004.

<sup>18</sup> STSJ Madrid, de 13 de noviembre de 2006, rec. núm. 4956/2006.

<sup>19</sup> STSJ País Vasco, de 23 de noviembre de 2010, rec. núm. 2468/2010.

<sup>20</sup> STSJ Andalucía, de 5 de julio de 2012, rec. núm. 802/2012.

<sup>21</sup> De 27 de noviembre.

<sup>22</sup> SSTC 223/1992, de 14 de diciembre; 180/1999, de 15 de diciembre.

de esa actividad, sin que tal cosa suponga el enjuiciamiento de la persona que la desempeña y, en consecuencia, su honorabilidad.

En primer lugar, en relación con el derecho al honor en el ámbito de las relaciones laborales, a diferencia del derecho a la intimidad, ha sido menos invocado, pero cuando así lo ha sido, es con ocasión del ejercicio del poder disciplinario por el empresario, en concreto, cuando ha imputado hechos negativos o reprochables al trabajador que no trascienden del ámbito empresarial y no lleguen a más destinatarios que aquéllos que deben intervenir en este tipo de procedimientos<sup>23</sup>, de tal forma que únicamente cuando las expresiones utilizadas a la hora de valorar la conducta del trabajador resultan en sí mismas injuriosas y gravemente ofensivas, se reconoce que la dignidad y el honor han podido quedar vulnerados. Además, cabe reseñar que la doctrina judicial estima que más que una vulneración del derecho al honor en caso de atentados en el desarrollo de las relaciones laborales, se trata más bien de afectación al prestigio profesional, lo cual no vulnera el derecho al honor<sup>24</sup>. Del mismo modo, se ha considerado en relación con la suspensión de empleo y sueldo de un trabajador con ocasión de una inspección en la oficina bancaria<sup>25</sup>, o por no dar ocupación efectiva<sup>26</sup>, o por cesar a un alto cargo notificándole que el consejo había perdido la confianza en sus aptitudes<sup>27</sup>.

En definitiva, sólo se considerará que existe una vulneración del derecho al honor cuando la crítica constituye una descalificación personal que repercute directamente en su consideración y dignidad personal, al redundar directamente en su consideración y dignidad individual<sup>28</sup>.

En relación con el derecho a la intimidad, en primer lugar, cabe señalar que los derechos fundamentales tienen eficacia directa entre particulares, por lo que el trabajador no puede ver negados sus derechos fundamentales aunque se integre en una organización ajena y esté sometido a una autoridad privada, pues tal y como indica literalmente “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano (...) y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación, que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral”<sup>29</sup>.

<sup>23</sup> STSJ Navarra, de 30 de noviembre de 1996, st. núm. 542/1996.

<sup>24</sup> SSTSJ Cataluña, de 11 de mayo de 1999, st. núm. 3582/1999; Canarias, de 12 de abril de 1999, rec. núm. 495/1998; Galicia, de 15 de septiembre de 1998, rec. núm. 595/1998.

<sup>25</sup> STSJ Cataluña, de 14 de enero de 1992.

<sup>26</sup> SSTSJ Andalucía, de 16 de enero de 1998, rec. núm. 1257/1997; Valencia, de 27 de mayo de 1999, rec. núm. 1400/1998.

<sup>27</sup> STSJ Aragón, de 24 de enero de 2000, rec. núm. 100471999.

<sup>28</sup> AATC 544/1989, de 13 de noviembre; 321/1993, de 25 de octubre.

<sup>29</sup> STC 88/1985, de 19 de julio.

En segundo lugar, el TC tiene declarado que el contrato de trabajo no implica la privación de los derechos fundamentales que al trabajador le corresponden como ciudadano, pero sí son modulados en la relación jurídica laboral. La libertad individual es la base del negocio jurídico contractual y constituye el ámbito idóneo desde el que surge un complejo de derechos y obligaciones recíprocas, las cuales vuelven a limitar la propia libertad. Este complejo de relaciones jurídicas recíprocas supone la delimitación del derecho del empresario a configurar libremente su ámbito de actuación en el mercado laboral. Y también significa que los derechos del trabajador están limitados por el previo compromiso de éste a integrarse en la organización que a su servicio pone el empresario<sup>30</sup>.

El ejercicio de estos derechos sólo admite limitaciones en la medida en que se desenvuelve en el seno de una organización que es consecuencia de otros derechos reconocidos en los arts. 33 y 38 CE, pues “ha de tenerse en cuenta también, como en otras ocasiones ha puesto de manifiesto este Tribunal, que en el ámbito de las relaciones privadas (...) los derechos fundamentales y, entre ellos, el principio de igualdad, han de aplicarse matizadamente, pues han de hacerse compatibles con otros valores o parámetros que tienen su último origen en el principio de la autonomía de la voluntad, y que se manifiestan a través de los derechos y deberes que nacen de la relación contractual creada por las partes o de la correspondiente situación jurídica”<sup>31</sup>. Por tanto, la bona fides adquiere un papel central en el desarrollo de los límites de los derechos fundamentales en lo laboral. De esta forma, la buena fe se configura como un elemento clave en la dinámica propia del contrato de trabajo.

Pero esta relación entre los derechos fundamentales del trabajador y las facultades o derechos del empresario es recíproca, pues el contrato de trabajo se ve constreñido por los derechos fundamentales del ciudadano. La potestad organizativa del empresario está limitada por los derechos fundamentales del trabajador.

En tercer lugar, las obligaciones contractuales exigibles al trabajador están moduladas en función del derecho fundamental que en cada caso se ejerza, sin que sean las mismas en todos los derechos, por lo que se deberá atender a las circunstancias concurrentes en cada caso. Por ello, el TC considera que los límites a los derechos han de ser los estrictamente necesarios para la satisfacción del interés empresarial, por lo que toda medida restrictiva de derechos fundamentales ha de venir determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad<sup>32</sup>.

Por tanto, el principio de proporcionalidad supone que sólo podrán introducirse limitaciones cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la necesidad de protección de los derechos y

<sup>30</sup> Sanz Pérez, A.L., “El derecho a la intimidad de los trabajadores”, en *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, núm. 20, 2004. p. 3099.

<sup>31</sup> STC 177/1988, de 10 de octubre.

<sup>32</sup> SSTC 66/1995, de 8 mayo; 55/1996, de 6 de marzo; 207/1996, de 16 de diciembre.



libertades de las demás. La aplicación del principio de proporcionalidad en todos los ámbitos es indiscutible, y según el TC<sup>33</sup> todo acto o resolución que limite derechos fundamentales debe cumplir tres requisitos. En primer lugar, ha de asegurar que las medidas limitadoras sean necesarias para conseguir el fin perseguido. En segundo lugar, ha de atender a la proporcionalidad entre el sacrificio del derecho y la situación en que se halla aquel a quien se le impone. En tercer lugar, ha de respetar su contenido esencial. En otras palabras, se debe determinar si la medida restrictiva de derechos fundamentales supera las exigencias del juicio de proporcionalidad, debiendo comprobarse si contribuye a conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad), si además es necesaria en el sentido de que no existe otra medida más moderada para la consecución de tal propósito (juicio de necesidad) y si finalmente es ponderada o equilibrada por derivarse de ella más ventajas o beneficios que perjuicios<sup>34</sup>.

En definitiva, la libertad de empresa o la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, normalmente el trabajador como parte débil, de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, pues ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el art. 38 CE legitima el que quienes prestan servicios en aquélla por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas<sup>35</sup>. Pero no cabe duda que no puede desconocerse tampoco que la inserción en la organización empresarial modula los derechos fundamentales, lo que no significa que exista para el trabajador un deber genérico de lealtad con el empresario<sup>36</sup>, pero sí que esa modulación sólo se produce en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva<sup>37</sup>.

<sup>33</sup> STC 12/2003, de 28 de enero.

<sup>34</sup> STC 270/1996, de 16 de diciembre.

<sup>35</sup> STC 88/1985, de 19 de julio.

<sup>36</sup> STC 106/1996, de 12 de junio.

<sup>37</sup> STC 99/1994, de 11 de abril.