



No es una Utopía... ¿Qué significa ponerse a disposición de una Empresa de Tendencia?

Jackeline García Arribasplata¹

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 10 de abril de 2012
Aceptado el 15 de junio de 2012

Palabras claves:

Derecho empresarial

RESUMEN

Las empresas de tendencia o también llamadas Organizaciones de tendencia “se caracterizan en el panorama Internacional por ser la consecuencia y plasmación directa del reconocimiento constitucional del pluralismo político, sindical y religioso; *por estar destinadas directa y predominantemente a la pública difusión de una cierta ideología* y por constituir el cauce de la expresión de un derecho fundamental de su titular”². Así, es precisamente desde este momento en que se alude al derecho fundamental que envuelve a estas empresas y que les da un reconocimiento existencial. Se trata del derecho a la Libertad de Empresa.

It is not a Utopia ... What does it mean to be available to a Trend Company?

Introducción

A diario las personas se vinculan con otras mediante un trabajo, el mismo que es un deber y un derecho. Así, un trabajador por la subordinación se pone a disposición de su empleador. Sin embargo, con el nacimiento de las Empresas de Tendencia es que hoy en día existen relaciones laborales de Tendencia, que no es otra cosa que el vínculo mediante el cual un trabajador se pone a disposición de una Empresa de Tendencia.

Las empresas de tendencia o también llamadas Organizaciones de tendencia “se caracterizan en el panorama Internacional por ser la consecuencia y plasmación directa del reconocimiento constitucional del pluralismo político, sindical y religioso; *por estar destinadas directa y predominantemente a la pública difusión de una cierta ideología* y por constituir el cauce de la expresión de un derecho fundamental de su titular”³. Así, es precisamente desde este momento en que se alude al derecho fundamental que envuelve a estas empresas y que les da un

reconocimiento existencial. Se trata del derecho a la Libertad de Empresa.

En ese sentido, también se han considerado como empresas ideológicas u organizaciones de tendencia a “aquellas Organizaciones dirigidas al logro de finalidades políticas, sindicales, confesionales, caritativas, *educativas*, artísticas y similares *que presuponen la adhesión a una particular ideología o concepción del mundo*”⁴. Es decir, dentro de las organizaciones de Tendencia los trabajadores se adhieren a la ideología que caracteriza a dicha Empresa.

Así mismo, las Organizaciones de tendencia o empleadores ideológicos “*son entidades que se caracterizan por tener un ideario que es el contenido esencial de tales organizaciones y que buscan el sostenimiento y difusión de la ideología en la sociedad*”⁵. En tal sentido, “*la ideología debe ser el eje central de la organización de tendencia, la visión y la misión del centro laboral debe tener el contenido axiológico relacionado con el*

¹ Abogada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El presente trabajo forma parte de la tesis de pregrado desarrollada por la autora en Marzo de 2012 y recibió recomendación de publicación por unanimidad en la referida casa de estudios. Chiclayo (Perú).

² CALVO GALLEGOS, Francisco Javier. Contrato de trabajo y libertad ideológica, Madrid, editorial consejo económico y social, 1995, p. 75.

³ CALVO GALLEGOS, Francisco Javier. Contrato de trabajo y libertad ideológica, Madrid, editorial consejo económico y social, 1995, p. 75.

⁴ MORENO BOTELLA, Gloria. “Ideario de un hospital católico y despido a propósito de la sentencia de TC 106/1996, del 12 de Junio”, Revista Española de Derecho Canónico, N° 142, Enero-Junio, Madrid, 1997, p. 287.

⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derechos Laborales ante empleadores ideológicos-Derechos Fundamentales e ideario empresarial, Perú, Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, p. 96.

*ideario, a tal punto que lo esencial es el fortalecimiento y difusión ideológica*⁶.

Como en toda relación laboral, estas empresas de Tendencia cuentan con un grupo subordinado que le presta sus servicios personales y que de alguna manera se encuentran obligados a evidenciar o al menos, respetar la ideología de la institución, porque se entiende que para ser contratado ha cumplido con el perfil de aquel trabajador fiel que buscaba el empleador de tendencia. Entonces, podemos preguntarnos si ponerse a disposición de tales empresas, ¿traería consigo la limitación de algunos derechos fundamentalmente constitucionalmente reconocidos, como por ejemplo: el derecho a la intimidad del trabajador, etc?, frente a los derechos de las empresas de Tendencia, como: el derecho a la libertad de empresa, etc. Con ello, queremos ingresar en ¿qué significa ponerse a disposición de una Empresa de Tendencia?.

En ese sentido, los puntos a tratar en el presente artículo son: Las organizaciones de Tendencia, Derecho a La libertad de empresa y el derecho a la intimidad del Trabajador, poniéndose énfasis en que significa ponerse a disposición de una Empresa de Tendencia.

1. LAS ORGANIZACIONES DE TENDENCIA

1.1. Evolución histórica y delimitación conceptual

Las organizaciones de tendencia tienen una data no mayor a cien años de antigüedad aproximadamente, ello porque el primer reconocimiento legislativo de dichas organizaciones se dio en Alemania y “se encuentra en el artículo 67 del “betriebsrätegesetz”⁷ del 4 de febrero de 1920”⁸, este artículo estableció la inaplicación a una serie de organizaciones con finalidades políticas, sindicales, militares, confesionales o artísticas, de los diversos derechos de contenido económico. Es decir, estas organizaciones quedaban excluidas de los derechos de intervención del consejo de empresa en la contratación y despido de trabajadores, del derecho de participación laboral, y de la facultad de examinar el presupuesto y las cuentas de beneficios y pérdidas. Atendiendo a ello y en mérito a la ley de la cual se hace mención en este párrafo es que la misma constituye el primer antecedente de las organizaciones con cierta tendencia.

Así, estas organizaciones de tendencia nacen justamente para respaldar una determinada ideología, sea de cualquier índole. Existen organizaciones de tendencia política, militar, artística y educativas. Las organizaciones de tendencia nacen para proteger, afianzar, respetar y hacer trascender un ideario que es suyo y que es lo que las caracteriza. El ideario con el que ellas cuentan es su razón de ser, su motivo de

existir y este mismo ideario es el que distingue a una Empresa de tendencia, con cualquier otra empresa.

Según “Calvo Gallego”⁹, después de la segunda guerra mundial (1947-1948), se incluyó dentro de la normativa alemana como organizaciones de tendencia a las instituciones que perseguían fines políticos y religiosos; seis englobaron en este grupo a las entidades con motivaciones sindicales o artísticas; mientras que sólo cuatro hicieron referencia a las finalidades caritativas y científicas. Finalmente, ninguno de ellos mencionó a las organizaciones militares, quedando éstas desligadas de esta categoría jurídica. En este sentido, el marco clasificador de estas instituciones está quedando delimitado.

Así mismo, se establecieron grupos que engloban a estas organizaciones. El primero de ellos está integrado por comunidades religiosas y sus instituciones caritativas y educativas, que gozan de una tutela particular, con independencia de su específica forma y naturaleza jurídica.

El segundo grupo está integrado por organizaciones, unidades productivas, empresas o grupos, que sirvan de forma pública, predominante y directa a fines políticos, sindicales, confesionales, caritativos, educativos, científicos, artísticos, de información o manifestación del pensamiento.

Consiguientemente, podría pensarse que el fin buscado por una Empresa de Tendencia es el cumplimiento del ideario. Sin embargo, las organizaciones de tendencia “pueden organizar su actividad de forma empresarial y perseguir de manera accesoria una motivación de lucro”¹⁰, ello equivale a decir que las Organizaciones de tendencia antiguamente eran consideradas como empresas por la actividad que realizaban, por la manera como se desarrollaba y por el lucro que probablemente si es que ellas así lo querían, obtenían luego del cumplimiento de sus funciones, es decir, no podrán considerarse empresas de tendencia a aquellas que persigan de forma prevalente y directa la obtención de una ganancia patrimonial, puesto que la obtención de lucro es algo accesorio, por tanto, no relevante para dichas organizaciones, siendo lo relevante el cumplimiento del ideario.

Teniendo como antecedente lo mencionado anteriormente, lo cierto es que “al tenor literal del artículo 118º parece incluir en esta categoría jurídica a organizaciones que persiguen, aún de forma accesoria, la obtención de un cierto lucro o ganancia”¹¹, cabe hacer la aclaración que la mención de dicho artículo 118º sirve de referente histórico que en países como Alemania nos señalan que es accesoria la obtención de un lucro. Ante ello, no es irrisoria la idea de la obtención de un lucro por parte de estas organizaciones u empresas, puesto que como toda empresa al ser una figura o creación organizada y dirigida de forma permanente a la realización de

⁶ *Ibidem*, p. 97.

⁷ El miembro de la ley de comité de trabajos.

⁸ CALVO GALLEGO, Francisco Javier. Contrato de trabajo y libertad ideológica, España, Editorial consejo económico y social, 1995, pp. 36 y 37.

⁹ Dicho autor por su misma naturaleza de ser Español es que ha tenido grandes alcances respecto a este tema, en virtud a que dichas Organizaciones se encuentran reguladas en dicho Estado, situación que no ocurre en el caso peruano, ello en mérito a que existe un total desconocimiento de dichas Organizaciones dentro del marco Nacional. En

virtud a ello, particularmente estamos de acuerdo con lo señalado por Calvo Gallego respecto a la evolución histórica de las Organizaciones de Tendencia, en el sentido que dichas organizaciones han nacido recientemente y el primer reconocimiento legislativo que se dio a las mismas fue en Alemania y que nacieron justamente para respaldar una determinada ideología.

¹⁰ CALVO GALLEGO, Francisco Javier. Op. Cit. p.43.

¹¹ CALVO GALLEGO, Francisco Javier. Op. Cit. p.48.

prestaciones generadoras del máximo beneficio posible, es que se trata de un centro autónomo de decisiones económicas, en donde confluyen personas (empleador-trabajador), donde el trabajador por la subordinación se encuentra a disposición de la empresa de Tendencia.

1.2. Tutela de la tendencia y contrato de trabajo

Un contrato de trabajo es el génesis de una relación laboral, en ese sentido, Rolf Dietz, R. Richardi, citado por Calvo Gallego señala que “pese a que estas organizaciones no cuentan con sustento legal alguno, la mayor parte de la doctrina alemana”¹² ha resaltado la especialidad del contrato de trabajo de los denominados portadores de tendencia, esto es, de aquellos trabajadores cuya presentación coincide con la divulgación o difusión de la específica finalidad ideal que caracteriza la organización. De modo que, lo interesante hasta aquí, es que pese a la falta de regulación de dichas empresas de tendencia, las mismas existen, de manera que es necesario por justicia y orden regular algo que existe, sobre todo si tiene trascendencia en la vida de las personas sujetas a subordinación (trabajadores).

En estas tareas ponerse a disposición de una Empresa de Tendencia significa el cumplimiento de la prestación laboral por parte de los subordinados, identificándose los mismos con la realización de los valores e ideales en los que la organización se inspira y gira. La especial posición del trabajador y el contenido ideológico de su actividad intensifican los deberes personales y éticos derivados de su fidelidad a la institución, de esta manera queda obligado el trabajador a promover y proteger el interés del empleador tanto en el cumplimiento de su prestación laboral como fuera del tiempo.

En ese sentido, “más que ante una empresa de tendencia se está ante la máxima expresión de una ideología o religión”¹³. Lo relevante es que esta tendencia en las organizaciones encuentran sustento en el fuerte contenido ideológico que las identifica y caracteriza, que es lo que venimos diciendo en párrafos precedentes. Así, estas empresas se valen del ideario que las contiene y el mismo que les autoriza a proceder frente a los trabajadores en caso de incumplimiento del mismo.

En este contexto, la protección de las organizaciones de tendencia, encuentran un doble sustento. Por un lado, se encuentra una vertiente individual que protege las libertades fundamentales de prensa, conciencia, creencia, investigación, arte, y enseñanza. Por otro lado, la vertiente colectiva protege el pluralismo religioso, político y sindical que estos entes representan y ejercitan. Así, “el valor institucional de muchas de estas libertades nos demuestra que con su amparo el Estado no sólo está tutelando un específico derecho constitucional del empleador; está tutelando además una configuración social típicamente pluralista”¹⁴. En ese sentido, tanto la vertiente individual

como la colectiva terminan protegiendo derechos propios de la organización, sin embargo “la razón última de la protección o tutela de la tendencia se encontraría en la concreta finalidad que mueve a estas organizaciones: la formación o el mantenimiento de las ideologías y opiniones que permiten la conservación de un cierto consenso o status quo político, económico y social”¹⁵, con lo que se protege a estas organizaciones precisamente por su razón de ser y porque se desenvuelven en torno a un ideario.

En efecto, es lógico que una empresa de tendencia tienda precisamente a proteger su ideología y vele por el respeto de su ideario que es lo que la caracteriza. No obstante, dicha empresa a la larga tiende a “la consecuente limitación de los derechos laborales”¹⁶, y dentro de una relación laboral, es el trabajador quien asume esta limitación de derechos laborales, por lo mismo que tiene que adherirse al cumplimiento del ideario.

A nivel nacional, dichas organizaciones de tendencia no tienen un marco regulador, sin embargo, no por ello no existen; puesto que estas organizaciones de tendencia se constituyen en virtud del principio de “libertad de empresa”¹⁷, debido a que este precepto constitucional, específicamente el artículo 59º señala que el Estado garantiza la libertad de empresa. Por la libertad de empresa debe entenderse la iniciativa que tienen los privados para poder crear una empresa, para poder constituir una empresa, así un empleador tiene la potestad de crear una empresa con sus propios lineamientos; no obstante, en el caso de las empresas de tendencia, es una empresa que cuenta con su propio ideario y es lo que la hace distinta a las demás.

En efecto, en este punto y en mérito a lo mencionado, no compartimos el mismo criterio con Roca, María; en el extremo que una Organización de Tendencia no necesariamente es aquella empresa que está al servicio de una Iglesia o Religión. Por el contrario, dichas Instituciones de Tendencia pese a la austeridad de su regulación, la prestación subordinada que realizan los trabajadores de la misma coincide con la difusión de un ideal que es lo que caracteriza a dichas Organizaciones. En ese sentido, nos inclinamos a lo señalado por Rolf Dietz, citado por Calvo Gallego.

1.3. Delimitación conceptual de las organizaciones de tendencia

Hasta ahora se ha venido diciendo que las organizaciones de tendencia, “cuya razón de ser es precisamente la promoción de una concreta concepción ideológica”¹⁸, son aquellas que existen amparándose en el principio de la libertad de empresa.

Así mismo, como es lógico el normal funcionamiento de una empresa es que dentro de ella se tenga en cuenta un reglamento interno de trabajo y este debe ser respetado por el personal de la empresa. No obstante, el problema

¹² Loc. Cit.

¹³ ROCA, María J. *Derechos fundamentales y autonomía de las Iglesias*, Madrid, editorial DYKINSON, 2005, p. 134.

¹⁴ CALVO GALLEGO, Francisco Javier. Op. Cit, pp. 36 y 37.

¹⁵ Loc. Cit.

¹⁶ CALVO GALLEGO, Francisco Javier. Op. Cit, pp. 36 y 37.

¹⁷ Este principio constitucional de Libertad de Empresa será tratado de manera específica y con mayor detenimiento en el punto III de este artículo.

¹⁸ DE OTADUY, Jorge. “las empresas ideológicas: aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende”, *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, vol. II, 1986, p. 316, citando a la sentencia del tribunal constitucional de 8 de julio de 1975, núm. 189, foro italiano, 1975, I, pp. 1578 y ss.

fundamental se plantea en aquellos supuestos en que “la empresa pertenece a las denominadas ideológicas o de tendencia. En las empresas u organizaciones de esta naturaleza existen tareas y actividades con un evidente contenido ideológico, cuyo desempeño exige unos determinados niveles de coincidencia entre dicha ideología y la persona del trabajador que ha de desarrollar la actividad”¹⁹. Es decir dentro de esta existe un alto contenido ideológico al que tiene que adherirse el trabajador de tendencia.

Ahora pues bien, respecto a la transmisión de una peculiar ideología por parte de una organización de tendencia, esta es el motivo por el cual nacen las mismas y el ideario con el que ellas cuentan, mejor dicho el respeto de este ideario es su razón de ser.

Cuando se habla de organizaciones de tendencia, pues “se trata de entes que han sido creados para la producción y transmisión de un determinado código de valores de naturaleza fundamentalmente ideal y cuyos bienes o servicios, dotados de un alto contenido ideológico, pretenden incidir directamente sobre la conciencia y moral del individuo, manteniendo o modificando el actual status quo económico y social”²⁰. Así, ponerse a disposición de una empresa de Tendencia implicaría que, directamente sobre los trabajadores recaerá el contenido ideológico, el respeto al ideario. El alto contenido ideológico es una característica fundamental e imprescindible de una organización de tendencia y su funcionamiento gira en torno a la ideología que a ella la identifica.

Con lo mencionado, podemos decir que las organizaciones de tendencia son aquellas empresas que han nacido como se ha venido diciendo en virtud del principio de libertad de empresa, puesto que este precepto constitucional permite la libre creación por parte de un privado de una determinada empresa y cuya razón de ser es la ideología que las caracteriza y a la cual le deben su existencia.

Finalizando este punto II podemos señalar que de los autores citados en el mismo, como son De Otaduy, el mismo que

señala que la razón de ser de las organizaciones de tendencia es la promoción de una ideología, por su parte tanto AGUADO, PEDRAJAS y CALVO hacen hincapié al contenido ideológico que encierran las actividades de este tipo de organizaciones, mientras que MORENO BOTELLA, Gloria; desarrolla un poco más la idea de organizaciones de tendencia indicando que estas presuponen la adhesión de cierto segmento ideológico dentro del desarrollo de sus actividades, además de concluir que lo definitivo para considerar a una empresa como de tendencia es el elemento ideológico. Con ello, nos adherimos a lo manifestado por esta última autora, por ser más precisa, llegando a concluir con exactitud y plena certeza, respecto a las organizaciones de tendencia. No obstante, no debe dejarse de lado que ponerse a disposición de una Organización de Tendencia o lo que es lo mismo una empresa de Tendencia implicaría como lo venimos sosteniendo el cumplimiento fiel del ideario, que implica el respeto del mismo.

2. DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA

Se ha dicho que por el principio de libertad de empresa, las organizaciones de tendencia existen. El derecho a la libertad de empresa, es el primer derecho con el que cuenta una organización de tendencia²¹, y para poder explicar dicho derecho creemos conveniente desarrollar el contenido de la iniciativa privada, tema con el que se inicia en el artículo 58 de Nuestra Carta Magna.

Desde luego, el art. 58 de la CPP, señala que “la iniciativa privada es libre”²² y que se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.

En ese sentido, “Nuestro ordenamiento constitucional consagra la economía social de mercado, porque en su vértice se halla el respeto y protección de la dignidad de la persona, y no es posible hablar de dignidad sin un mínimo de bienestar

se ejerce en una economía social de mercado, impone al Estado la exigencia de implementar un sistema de libre competencia en el que el mercado sea el mecanismo ordenador de la economía, con un celoso respeto de la propiedad privada, libre competencia, libre contratación, protección al consumidor y la igualdad de trato en el mercado, todo ello bajo una regulación que impida que los inevitables desequilibrios afecten a los más débiles o que los agentes más poderosos abusen de su poder. Para lo cual se precisa de un Estado fuerte, lo que no es sinónimo de gigante y burocrático.” Cfr. GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter. “La Constitución económica” en la Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo – obra colectiva escrita por 117 destacados juristas del país, Tomo XXVI, Perú, editorial gaceta Jurídica, 2006, p. 782. Además, El “Decreto Legislativo 757 artículo 3 entiende por libre iniciativa privada el derecho que tiene toda persona natural o jurídica a dedicarse a la actividad económica de su preferencia que comprende la producción o comercialización de bienes o la prestación de servicios en concordancia con lo establecido por la Constitución los tratados internacionales suscritos por el Perú y las leyes”. Cfr. RUBIO CORREA, Marcial. Ídem, p. 102. Bajo este precepto, “cada persona tiene el derecho a desarrollar las actividades económicas que considere de su preferencia dentro de la sociedad, desde luego cumpliendo las normas que regulan dicha iniciativa. Sin embargo, estas normas deben estar destinadas a canalizarla, no a entorpecer su acción” Cfr. BERNALES BALLESTEROS, Enrique. La Constitución de 1993. Análisis comparado, 5ª edición, lima, editora RAO, 1999, p.343.

¹⁹ AGUADO, Ángel Martín. “Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador. Límites constitucionales al poder de dirección empresarial”, autoridad y democracia en la empresa, serie 1ª de mayo, 1992, p. 55. Cfr. PEDRAJAS, Abdón. Despido y derechos fundamentales- estudio especial de la presunción de inocencia, Madrid, editorial Trotta, 1992, p. 44.

²⁰ CALVO GALLEGU, Francisco Javier. Op Cit, pp. 71 y 72.

²¹ Siendo otros Derechos de las Organizaciones de Tendencia el Derecho a la Libertad de Ideología y el Derecho a la Propiedad. Cfr. GARCÍA ARRIBASPLATA, Jakeline. La relación laboral en las organizaciones de tendencia: caso de instituciones educativas de nivel básico regular, Tesis para optar el Título de Licenciado en Derecho, Lambayeque, USAT, 2012.

²² La iniciativa privada libre es un derecho constitucionalmente establecido que tiene un contenido de libertad y otro de actuación económica y quiere decir que las personas son libres de realizar las actividades económicas que mejor consideren para obtener los recursos de su vida cotidiana y de su capitalización” Cfr.

RUBIO CORREA, Marcial. Estudio de la Constitución Política de 1993, Tomo III, Lima, fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 1999, p. 199. Respecto al mismo tema, GUTIERREZ CAMACHO señala que “La iniciativa privada es libre, así se inicia nuestra Constitución económica. Se trata de la constitucionalización de la autonomía privada en el ámbito económico. Su natural consecuencia son las libertades económicas en sus diversas expresiones. Cuando la Constitución dice que la iniciativa privada

económico que el Estado debe garantizar”²³. Con ello, desde ya es necesario puntualizar que “la libre iniciativa privada y la libertad de empresa contenida en el artículo 59 son el mismo derecho”²⁴. En suma, la libre iniciativa privada es aquella libertad que se reconoce a las personas para efectuar una actividad con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia; de ser el caso en las Empresas de Tendencia el beneficio que obtendrían sería la adecuación de la conducta del trabajador al ideario.

Por otro lado, respecto a la libertad de empresa, ésta “consiste en la posibilidad de manejar libremente la actividad empresarial dentro de los marcos de la Constitución y la ley”²⁵. “La empresa”²⁶ es una entidad que toma decisiones libremente sin ofender al Derecho. Desde luego, cuando se habla de libertad de empresa, ésta es una libertad específica porque las empresas tienen unas características, requisitos y procedimientos propios que deben ser respetados.

La libertad de empresa se encuentra “Consagrado por el artículo 59° de la Constitución, (...) se define como la facultad de poder elegir la organización y efectuar el desarrollo de una unidad de producción de bienes o prestación de servicios para satisfacer la demanda de los consumidores o usuarios. (...) su ejercicio deberá respetar los diversos derechos de

carácter socio-económico que la Constitución reconoce.”²⁷, en consecuencia; la libertad de empresa es un derecho ejercitable, no obstante, este ejercicio no deberá ir en contra de otros derechos. Así mismo, “no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud”²⁸, ni a la seguridad pública. En ese sentido, respecto a las limitaciones que se hacen a la libertad de empresa nos habla GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter²⁹. En consecuencia, debe quedar sentado que el ejercicio del derecho a la libertad de empresa se encuentra limitado en la no vulneración de otros derechos.

Desde luego, en la “sentencia N° 3330-2004-AA/TC”³⁰, el Tribunal Constitucional ha precisado respecto a la Libertad de Empresa, que es el derecho que tiene toda persona a elegir libremente la actividad ocupacional o profesión que desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; precisando que ello es así, por una parte, en la medida que la Constitución, en su artículo 59° reconoce que el Estado garantiza la Libertad de empresa, comercio e industria.

En ese orden de ideas, “la libertad de empresa”³¹ es la facultad que la Constitución otorga para desarrollar libremente actividades múltiples.

²³ GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter. “La Constitución económica” en la Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo – obra colectiva escrita por 117 destacados juristas del país, Tomo XXVI, Perú, editorial Gaceta Jurídica, 2006, p. 786.

²⁴ RUBIO CORREA, Marcial. *Estudio de la Constitución Política de 1993*, Tomo III, Lima, fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 1999, p. 200.

²⁵ RUBIO CORREA, Marcial. *Ídem*, p. 227.

²⁶ “La empresa es el elemento organizador de la economía, capaz de coordinar y dirigir todos los factores que concurren en la producción de bienes y servicios. La razón de ser de la empresa, así como su justificación residen en el hecho de que la participación en el mercado tiene un costo”. Cfr. GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter. “Libertad de empresa, libertad de comercio, libertad de trabajo” en *la Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo – obra colectiva escrita por 117 destacados juristas del país, Tomo XXVI, Perú, editorial Gaceta Jurídica, 2006, p. 800. Así mismo, la empresa es una agrupación de personas que controlando bienes o servicios, tiene por finalidad la producción de bienes o servicios para un mercado. tanto las personas, bienes y servicios, se conjugan en la empresa según una idea organizativa, ello implica un plan formulado en vista de su fin de producción de bienes y servicios, en tal sentido la empresa es una organización, que plasma una idea, y que es lógica y jurídicamente distinguible del centro de trabajo. Cfr. OLEA, M. Manuel Alonso; CASAS BAAMONDE, Emilia. *Derecho del Trabajo*, Vigésima edición, España, Editorial Civitas, 2002, p. 180-181. Así mismo, “la empresa se concibe en la realidad económica como una figura o creación organizada y dirigida de forma permanente a la realización de prestaciones generadoras del máximo beneficio posible. Se trata de un centro autónomo de decisiones económicas, una organización autónoma en la que confluyen tanto las personas como un conjunto de bienes de distinto género. Esta organización desarrolla una función de intermediación entre los mercados de factores productivos (capital y trabajo) y de bienes y servicios producidos, en los cuales se encuentra implicado el individuo, en su doble condición de oferente de los primeros (trabajador- inversor) y de demandante de los segundos (consumidor o usuario)”. Cfr. GARCÍA ALCORTA, José. *La limitación de la libertad de empresa en la competencia*, Barcelona, Editorial Atelier, 2008, p. 21

²⁷ *STC del 13 de abril del 2007. EXP. N.º 7339-2006-PA/TC. P. 11*. En dicha Sentencia la demandante alude que se le lesiona su derecho a la libertad de empresa porque con una disposición posterior se le está prohibiendo continuar la actividad empresarial que comenzó a realizar de conformidad con las normas vigentes al momento de constituir su empresa, adquirir los

vehículos y ofrecer el servicio de transporte. En suma, debe ser notorio que en el caso en concreto existe una aplicación de los hechos cumplidos y más no de los derechos adquiridos, que es lo que en prima facie hubiera favorecido a la parte demandante. Sin embargo, a lo que se quiere llegar con esta sentencia es resaltar que no se estaría vulnerando el derecho a la libertad de empresa, por lo mismo que un Decreto Supremo es una norma de carácter especial

²⁸ Deberá entenderse que no es lesivo a la moral, ni a la salud en el sentido que el ejercicio de la libertad de empresa no deberá trasgredir a la persona del trabajador dentro de una organización de tendencia. Respecto a que la libertad de empresa no debe ser lesivo nos habla Marcial Rubio. Cfr. RUBIO CORREA, Marcial. *Estudio de la Constitución Política de 1993*, Tomo I, Lima, fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 1999, p. 229. Así mismo, podemos señalar a modo de comentario que la libertad de empresa encuentra su límite, así como otros derechos también; en la Dignidad de la Persona Humana, la misma que se encuentra recogida en los artículos 1 y 3 de nuestra Carta Magna

²⁹ GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter. “Libertad de empresa, libertad de comercio, libertad de trabajo” en *la Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo – obra colectiva escrita por 117 destacados juristas del país, Tomo I, Perú, editorial Gaceta Jurídica, 2006, p.809. Este autor manifiesta que el interés general es necesario para poder restringir la libertad de empresa y que éste interés general se afianza más cuando es respaldado por el Estado. En ese sentido y según el Art. 59 de nuestra CPP, el ejercicio de la libertad de empresa se encuentra limitado “por el poder público”. Cfr. GARCÍA ALCORTA, José. *La limitación de la libertad de empresa en la competencia*, Barcelona, Editorial Atelier, 2008, p. 17

³⁰ Exp. N° 3330-2004-AA/TC, sentencia publicada en el Diario Oficial El Peruano el 18 de agosto de 2005. www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03330-2004-AAhtml. 10.23 am-12/10/11

³¹ “La libertad de empresa en cambio es el ejercicio de actividades múltiples que por derecho le corresponde a toda persona natural o jurídica, pero sometida a determinados requisitos, impuestos por ley en forma tal que cualquier empresa cuando desea desempeñar alguna actividad empresarial debe de cumplir con los requisitos exigidos legalmente en razones de interés social lo que no constituye propiamente delimitación de derechos sino más bien condicionamientos necesarios para que se ejercite dicho derecho sin posibilidades de agraviar a los eventuales destinatarios de los servicios que tal ejercicio ofrece”, Cfr. *Sentencia del 16 de noviembre del 2007. EXP. N° 1972-2007-AA/TC. p. 4. En el caso en concreto, respecto a las Organizaciones de Tendencia educativas de educación básica Regular en el Perú, éstas al*

Con ello, es relevante saber que bajo la premisa de la libertad de empresa, organizaciones como las de tendencia, existen. Así, si por la libertad de empresa, éstas tienen libertad para poder desempeñar una función o actividad según su preferencia; entonces, las organizaciones de tendencia son empresas que desempeñan una función específica o lo característico en ellas es algo que las identifica como por ejemplo y según la investigación tratada, el carácter ideológico de las mismas o el ideario con el que cuentan hace que los trabajadores se encuentren a disposición de la empresa de Tendencia.

Por consiguiente, en nuestros días se ve a la empresa como aquella figura en la que se maneja cierto capital. No obstante, la empresa tiene diferentes rostros y contenidos. Así, “las empresas no solo se diferencian por la especialidad de su objeto (minerías, pesqueras, telecomunicaciones, editoras, etc.), también se distinguen por su organización jurídica (sociedades, asociaciones, cooperativas, consorcios, holdings, etc.), por su titularidad (privadas, mixtas, públicas), por su tamaño (microempresas, megaempresas, grupos de empresas, etc.), por el ámbito geográfico de sus actividades (nacionales, regionales, mundiales, etc.). Resulta evidente, entonces, lo difícil que es hallar un concepto que albergue las diferentes variantes y los múltiples elementos propios de la empresa”³². Esta realidad nos advierte que la libertad de empresa no puede comprender un único derecho, sino que debe abarcar un haz de facultades, todas ellas vinculadas y dependientes entre sí.

En efecto, la libertad de empresa está compuesta por un conjunto de facultades o derechos que le dan entidad jurídica y que hacen realidad ese haz de libertades que implica emprender o acometer un negocio o empresa.

Por consiguiente, los derechos que se desprenden de la libertad de empresa son:

a) Libertad de creación de empresa: Siendo ella la facultad que tienen los particulares de constituir una empresa encuadrada en cualquiera de las modalidades que el Derecho permita. Respecto a la Libertad de empresa el TC ha precisado en la “STC N° 1972-2007-AA/TC, que es el derecho que tiene toda persona a elegir libremente la actividad ocupacional o profesión que desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y de la satisfacción espiritual que tal actividad lícita puede ofrecer, precisando que ello es así, por una parte, en la medida que la Constitución, en su artículo 59.º reconoce que «el Estado garantiza [...] la libertad de empresa, comercio e industria»³³. En ese sentido, el Estado garantiza la creación de una empresa.

Así, la libre voluntad de crear una empresa es un componente esencial del derecho a la libertad de empresa, así como el acceso al mercado empresarial. Este derecho se entiende, en buena cuenta, como la capacidad de toda persona de poder formar una empresa y que esta funcione sin ningún tipo de traba administrativa, sin que ello suponga que no se pueda exigir al titular requisitos razonablemente necesarios, según la naturaleza de su actividad.

En cuanto a los requisitos, Toyama Miyagusuku, citando al expediente N° 1972-2007-AA/TC, aduce que la libertad de empresa “es el ejercicio de actividades múltiples que por derecho le corresponde a toda persona natural o jurídica, pero sometida a determinados requisitos”³⁴, con ello, todos estos requisitos para cumplir con la formalidad y garantizar la legalidad de lo dispuesto son:

- a) La libertad de inversión: Se refiere a que es imposible pensar en una empresa sin un mínimo de patrimonio económico comprometido. Esta libertad garantiza el derecho que posee el propietario de un capital para colocarlo en el sector económico que estime conveniente y adecuarlo a sus intereses. Sin embargo, tal y como se ha venido diciendo el fin principal de una Empresa de Tendencia es el cumplimiento del ideario.
- b) Libertad de acceso al mercado: Es uno de los principales derechos que se le reconoce al empresario. Así, esta es la posibilidad de ingresar libremente a él. Por ello, es que Empresas como las de Tendencia existen y tienen un lugar dentro del mercado.
- c) Libertad de organización: Este derecho consiste en la facultad que se le otorga al empresario para determinar sus objetivos empresariales, y en función de ellos decidir la manera de combinar los elementos materiales e inmateriales de la empresa. Conviene hacer hincapié en las empresas de tendencia que tienen la facultad de determinar sus objetivos inclinados hacia el fiel cumplimiento de un ideario.
- d) Libertad de gestión: Se halla ligada a la libre conducción no solo de los bienes con que cuenta la empresa, sino también de su personal, es decir, de todos los elementos que la componen. La libertad de gestión exige autonomía en la conducción de la empresa en el más amplio sentido, de suerte que el Estado no puede imponer métodos de gestión o comportamiento destinados a obtener resultados. Con ello, las empresas de tendencia tienen la facultad de conducir su actividad y por ende a su personal hacia el cumplimiento del carácter ideológico que la contiene.

prescindir de un derecho fundamental, como lo es el derecho recogido en el artículo 59 de nuestra Carta Magna, es que gozan del mismo.

³² GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter. “Libertad de empresa, libertad de comercio, libertad de trabajo” en *la Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo – obra colectiva escrita por 117 destacados juristas del país, Tomo XXVI, Perú, editorial gaceta Jurídica, 2006, p. 801. Cfr. TORRES MANRIQUE, Fernando Jesús. *REVISTA ELECTRÓNICA DE DERECHO COMERCIAL. Libertad de Empresa*. 2011 (ubicado el 13. X 2011). Obtenido en <http://www.derecho-comercial.com/doctrina/torres01.pdf.09.20am-13/10/11>. p.5.

³³ *Sentencia del 16 de noviembre del 2007. EXP. N° 1972-2007-AA/TC. p. 3. Es necesario mencionar que en la referida STC la recurrente sostuvo que se le estaba limitando el ejercicio de su derecho al trabajo y por ende al de libertad de empresa, en virtud a que con la negativa ficta de la Dirección de Salud IV Lima, de no renovar la Constancia de Categorización no podría instalar su Centro Médico; sin embargo, por tratarse de un derecho como lo es la salud, es que el TC terminó declarando Fundada la demanda de amparo, favoreciéndole en este sentido a la recurrente.*

³⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Derechos Laborales ante empleadores ideológicos-Derechos Fundamentales e ideario empresarial*, Perú, fondo editorial pontificia universidad católica del Perú, 2009, p. 60.

- e) Libertad de transferencia de empresa: facultad que tiene el empresario de "vender" su empresa; se trata de la facultad de transferir su organización, dándole un valor a la conjunción dinámica de todos los elementos materiales e inmateriales que la componen.
- f) Libertad de cierre de empresa: Es la libertad inversa a la de creación de empresa, y una lógica consecuencia de los derechos de libre inversión y propiedad.

Frente a ello, hemos creído conveniente mencionar a los derechos que se desencadenan del principio de la libertad de empresa. No obstante, según la línea de la presente investigación, tanto el derecho a la libertad de crear una empresa como el de libertad de gestión y el de organización son fundamentales para hacer notoria la existencia de la organizaciones de tendencia, debido a que éste tipo de empresa, como dijimos en líneas anteriores nacen en virtud del principio de libertad de empresa, se desarrollan conduciendo al personal según sus criterios y finalmente se organizan en función a los objetivos determinados por el empleador ideológico.

Respecto a la libertad de gestión se dijo que es la libre conducción que tiene el empresario para poder dirigir no sólo los bienes, sino también el personal de la empresa.

Hasta estas líneas se ha dicho que en virtud a la libertad de empresa, las organizaciones de tendencia existen. Que la finalidad de una empresa es obtener un lucro o ganancia y que la finalidad de una organización de tendencia es el fiel cumplimiento de un determinado ideario. No obstante, no por el hecho de que lo característico de una organización de tendencia sea un ideario y más no lucrativo, ello no implicaría que una organización de tendencia no sea una empresa de tendencia como muy bien lo reconoce Toyama Miyagusuku; y en vez de ser tal, sea más bien una asociación porque éstas tienen cualquier finalidad menos la lucrativa. Este pensamiento no es razonable, en mérito a que si muy bien es cierto lo lucrativo no es lo característico de las organizaciones de tendencia, pero no por ello, el lucro deja de ser un fin que persiguen las mismas.

Así mismo, "la base del sustento de las organizaciones de tendencia no solo es la libertad de empresa o el derecho de propiedad reconocidos en la Constitución como sucede en la generalidad de la empresas, sino también el ejercicio individual y asociado (colectivo) de la libertades recogidas en la constitución como la religión, opinión, expresión, conciencia, información, etc.(artículo 2), esto es, las organizaciones de tendencia son la expresión del ejercicio de derechos fundamentales de las personas que la sostienen (fundadores, asociados, afiliados, dirigentes e integrantes en general)"³⁵, en ese sentido; debe quedar claro que la libertad de empresa no es el único derecho que origina a las organizaciones de tendencia.

Finalizando este punto III, podemos señalar que de los autores citados en el mismo, como son Gutiérrez Camacho,

Marcial Rubio, Bernales Ballesteros, García Alcorta, Manuel Alonso Olea, nos adherimos respecto a la libertad de empresa, a lo sostenido en la STC N° 1972-2007-AA/TC en el extremo que manifiesta que es el derecho que toda persona tiene a elegir libremente la actividad ocupacional que prefiera desempeñar. Siendo ello así, debe quedar sentada la idea que existe la posibilidad que tiene una persona natural o jurídica para crear una empresa y desarrollar actividades múltiples según su iniciativa, evidentemente sometándose bajo determinados requisitos para su formal desenvolvimiento. Por ello, existen las Empresas de Tendencia, siendo la peculiaridad de estas que su normal funcionamiento obedece al cumplimiento cabal del ideario que es lo que las caracteriza, buscando además que la conducta del personal que labora en dicha empresa se adecue y adhiera al mismo.

3. DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

La Constitución en su artículo 2, inc. 7, nos manifiesta que toda persona tiene derecho al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar (...).

En efecto, "La intimidad es el conjunto de hechos y situaciones de la vida propia que pertenecen al ser humano como una reserva no divulgable. Entre otros están sus hábitos privados, sus preferencias, sus relaciones humanas, sus emociones, sus sentimientos, sus secretos, sus características físicas tales como su salud, sus problemas congénitos, sus accidentes y las secuelas consiguientes"³⁶. De modo que, el derecho a la intimidad, "al igual que los demás derechos de la personalidad, pese a su trascendencia e importancia para el ser humano, no son absolutos y, por lo tanto, es necesario propender al equilibrio entre los justos intereses individuales y los necesarios intereses generales que también deben ser protegidos por el sistema jurídico. En ese sentido, debe tenerse claro que existen limitaciones al derecho a la intimidad, donde este derecho cede frente a determinadas situaciones consideradas de interés público, como serían los casos de seguridad nacional, en situaciones de guerra u otra emergencia pública, de desastre natural, bienestar económico del país, prevención de desórdenes o crímenes, protección de la salud y la propia libertad de información, entre otras.

Sin embargo, no debe confundirse los intereses públicos o generales con la *curiosidad pública*. Se entiende que estamos frente a un interés público o general cuando el acto o el hecho tienen trascendencia social"³⁷, por ello, el derecho a la intimidad es un derecho fundamental con el cual también cuentan los trabajadores de tendencia.

Consiguientemente, "el derecho a la intimidad penetra, también, en la relación de trabajo, erigiéndose en un importante límite a la potestad discrecional del empresario, y al mismo tiempo en garantía del ejercicio de otros derechos

³⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Igualdad religiosa laboral, empleadores de tendencia y objeción de conciencia", revista de soluciones laborales para el sector privado, N° 37, enero 2011, p. 60.

³⁶ BERNALES BALLESTEROS, Enrique. Op. Cit. 5ª edición, Lima, editora RAO, 1999, p. 126.

³⁷ MORALES GODÓ, Juan. "Derecho al Honor, buena reputación, intimidad personal y familiar, voz e imagen" en la Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo – obra colectiva escrita por 117 destacados juristas del país, Tomo I, Perú, editorial gaceta Jurídica, 2006, p. 149.

fundamentales³⁸. Es notoria la trascendencia del derecho a la intimidad, como límite a otros derechos.

Bajo esa lógica de ideas, *“el derecho a la intimidad o a la vida privada involucra al conjunto de actos, situaciones o circunstancias que, por su carácter personalísimo, no se encuentran normalmente expuestos al dominio público. Protege tanto la intimidad de la persona como la de su familia, y comprende la libertad del individuo para conducirse en determinados espacios y tiempo, libre de perturbaciones ocasionadas por terceros, así como la facultad de defenderse de la divulgación de hechos privados”*³⁹, de modo que las personas por este derecho podrán desenvolverse sin perturbaciones en determinados espacios y tiempos.

Sin embargo, los trabajadores de tendencia que también cuentan con este derecho, como lo es el de la intimidad en la esfera personal y familiar, al encontrarse bajo subordinación del empleador se pondrán a disposición del mismo; lo que significa que *“en el centro de trabajo, las conductas de los trabajadores de tendencia deberían ajustarse al ideario del empleador. En cambio fuera del centro y jornada de trabajo, la valoración de las conductas extra laborales debe tener una interpretación restrictiva de los derechos fundamentales de los trabajadores: solo de manera excepcional, y tras apreciar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, se puede determinar un límite a la conducta extra laboral del trabajador que ocupa un puesto de tendencia en tanto se debe alinear a la ideología del empleador ideológico”*⁴⁰, de modo que se exige una adecuación de la conducta del trabajador de tendencia hacia el ideario del empleador, teniéndose en cuenta que el ideario es la razón de existir de dichas Empresas.

Así mismo, La especial naturaleza de algunas relaciones de trabajo como la relación de trabajo que origina una empresa de Tendencia implica que *“el trabajador adopte un determinado comportamiento en su vida privada coherente con la finalidad de la prestación”*⁴¹. Ello nos puede conducir a pensar que tan coherente debe ser la vida del trabajador con el trabajo que realiza. Además una idea importantísima que tenemos que señalar es que, *“a los trabajadores que prestan servicios en este tipo de empresas, con tareas de tendencia, se les exige que la actividad laboral sea ejercida aceptando y aplicando los postulados ideológicos que la organización persigue por lo que deben uniformar, en cierta medida, su vida privada a los interés perseguidos por las mismas”*⁴².

Con ello, ponerse a disposición de una Empresa de Tendencia no solo implica el fiel cumplimiento del ideario y el respeto del mismo, sino que también significa la adecuación de la conducta del trabajador de tendencia hacia el perfil de trabajadores que busca el empleador, como también significa

la adhesión, aceptación, uniformización, adopción y coherencia de vida que debe tener el trabajador de tendencia, y que todos sus actos tienen que ser coherentes con el carácter ideológico que tiene una Empresa de Tendencia.

Por consiguiente, en el extremo de la adhesión, resulta necesario precisar atendiendo a lo sostenido por la Doctora Luz Pacheco Zerga, que efectivamente existen las empresas de tendencia, en donde los trabajadores se encuentran adheridos a unos valores y objetivos propios de una Empresa de Tendencia; de modo que no es ajeno este tema para ella, ya que sostiene que *“las nuevas tendencias en el gobierno de personas en las organizaciones, se orientan al fortalecimiento de las relaciones personales. Para conseguirlo se busca la adhesión de los trabajadores a los objetivos y valores de la organización, participando de una moral de equipo y de una cultura de empresa”*⁴³, de modo que no sólo se reconcilia lo económico con lo social, sino que además se da primacía a los aspectos auténticamente humanos de las relaciones que origina el contrato de trabajo.

Por otro lado, podemos encontrar ante la postura de si la actividad fiscalizadora del empresario puede extenderse a los comportamientos del trabajador externos a la esfera laboral, a aquellas conductas privadas del trabajador observadas fuera de la empresa. Ante ello, *“se piensa que el trabajador en su vida privada extra empresarial debe adoptar una conducta acorde a los intereses o fines perseguidos por la empresa, que nada tiene que ver con la obligación asumida en el contrato, por lo que se produce una ampliación del contenido obligacional de la relación de trabajo”*⁴⁴. No obstante, ello no implica que el trabajador tenga que dar cuentas al empleador ideológico de su vida privada y mucho menos detallar los acontecimientos de su vida extra laboral, es decir fuera de la jornada laboral planteada por el empleador. Sin embargo, lo que sí se le exigiría es que exista esa coherencia de vida laboral y extralaboralmente, o lo que es lo mismo dentro y fuera de su trabajo.

Hasta ahora se ha venido diciendo que la conducta del trabajador debe ser acorde con el *ideario* del empleador de Tendencia. No obstante, respecto al ideario, concretamente en el ideario educativo, es necesario precisar tal y como lo sostiene DE OTADUY, citado por GARRIDO FALLA, que *“el ideario educativo se convierte en presupuesto del contrato de trabajo; por consiguiente, el hipotético despido de un profesor que traicione el ideario no se hace por razones ideológicas, sino por incumplimiento del contrato, ya que éste incluye la prestación ideológica”*⁴⁵, en ese sentido, ponerse a disposición de una empresa de Tendencia también significa cumplir con el presupuesto contractual (*ideario*) que establece la Empresa

³⁸ GOÑI SEIN José Luis. El respeto a la esfera privada del trabajador - un estudio sobre los límites del poder de control empresarial, España, Editorial Civitas S. A, 1988, p. 21.

³⁹ EGUIGUREN PRAELI, Francisco. “la libertad de Expresión e información y el derecho a la intimidad personal. Conclusiones” en *I Jornadas de Derechos Humanos, Las Libertades de Expresión e Información-Facultad de Derecho de la Universidad de Piura 26 y 27 de agosto del 2004*, Lima, Palestra editores, 2006, p.145.

⁴⁰ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit, 2009 p. 203.

⁴¹ DE VICENTE PACHÉS, Fernando. Op. Cit, p. 360.

⁴² DE VICENTE PACHÉS, Fernando. El derecho del trabajador al respeto de su intimidad, primera edición, España, editorial consejo económico y social, 1998, p.357.

⁴³ PACHECO ZERGA, Luz. La Dignidad Humana en el Derecho del Trabajo, Navarra, editorial Thomson Civitas, 2007, p. 35.

⁴⁴ DE VICENTE PACHÉS, Fernando. Op. Cit, p. 340.

⁴⁵ GARRIDO FALLA, Fernando. “los acuerdos entre España y la santa sede dentro del sistema constitucional Español: su valor como tratados internacionales”, Constitución y acuerdos Iglesia y Estado, I, 1988, p. 211.

de Tendencia, debido a que este autor sostiene que el ideario es un presupuesto del contrato que da origen a una relación laboral de tendencia. Con ello, ante un hipotético despido, es lo mismo decir que te despidan por incumplimiento de contrato, que por incumplimiento del ideario en este caso, puesto que el ideario es lo que contiene el contrato que da origen a la relación laboral de tendencia.

En ese sentido, el derecho a la intimidad tiene dos dimensiones: como secreto de la vida privada y como libertad. Como la primera, atentan contra ella todas las intromisiones o divulgaciones ilegítimas respecto a hechos relacionados con la vida privada o familiar. Por otro lado, concebida como libertad individual, la intimidad trasciende y se realiza en el derecho de toda persona a tomar por sí sola decisiones que conciernen a la esfera de su vida privada. De modo que dentro de la segunda dimensión podría caer un trabajador que se encuentre subordinado a una Empresa de Tendencia, debido a que el trabajador por sí solo no tomara decisiones que solo conciernen a su esfera privada, ya que todos sus actos tienen que estar encaminados hacia las exigencias del ideario de la Empresa de Tendencia, por ende toda su conducta tiene que ser acorde con el ideario. Con ello, ponerse a disposición de una empresa de tendencia además significa que el trabajador deje o module sus actuaciones que conciernen en su vida privada, si es que estas son contrarias al ideario del empleador, además significa que los hábitos privados, las preferencias, sus relaciones humanas, las emociones, los sentimientos y los secretos del trabajador como persona humana tienen que adecuarse al ideario del empleador de Tendencia.

Finalmente, respecto a la intimidad, nos inclinamos hacia lo acuñado por el doctrinario EGUIGUREN PRAELI, al sostener que la intimidad es el conjunto de actos, situaciones o circunstancias que, por su carácter personalísimo, no se encuentran normalmente expuestos al dominio público.

Conclusiones

En el ordenamiento jurídico peruano, las organizaciones de tendencia son aquellas que cuentan con un ideario, siendo el fiel cumplimiento del mismo lo que las caracteriza, que pese a no estar taxativamente reguladas existen, por ello; en virtud al principio de libertad de empresa se desenvuelven. En estricto, las organizaciones de tendencia son aquellas que giran en torno a una concepción ideológica, sus actividades y el personal de la misma se encuentran inmersos y sujetos a un ideario que es su razón de ser.

La empresa de tendencia no decide sobre la vida privada del trabajador o que hechos debe hacer o no hacer fuera de su jornada ordinaria laboral, solo incide y exige que el trabajador cumpla fielmente con el ideario, que exista esa coherencia de vida laboral y extralaboralmente, o lo que es lo mismo dentro y fuera de su trabajo. Ponerse a disposición de una empresa de Tendencia implicaría que, directamente sobre los trabajadores recaerá el alto contenido ideológico, que es una característica fundamental e imprescindible de una organización de tendencia.

Ponerse a disposición de una empresa de Tendencia significa: cumplir con el presupuesto contractual (ideario) que establece la Empresa de Tendencia, debido a que el ideario es un presupuesto del contrato que da origen a una relación laboral de tendencia. Significa el fiel cumplimiento del ideario y el respeto del mismo, sino que también significa la adecuación de la conducta del trabajador de tendencia hacia el perfil de trabajadores que busca el empleador, como también significa la adhesión, aceptación, uniformización, adopción y coherencia de vida que debe tener el trabajador de tendencia, y que todos sus actos tienen que ser coherentes con el carácter ideológico que tiene una Empresa de Tendencia. Significa, que el trabajador deje o module sus actuaciones que conciernen a su vida privada, si es que estas son contrarias al ideario del empleador. Significa que los hábitos, las preferencias, sus relaciones humanas, las emociones, los sentimientos y los secretos del trabajador como persona humana tienen que adecuarse al ideario del empleador de Tendencia.

Bibliografía

- BERNALES BALLESTEROS, Enrique. La Constitución de 1993. Análisis comparado, 5ª edición, Lima, editora RAO, 1999.
- CALVO GALLEGOS, Francisco Javier. Contrato de trabajo y libertad ideológica, España, editorial consejo económico y social, 1995.
- DE VICENTE PACHÉS, Fernando. El derecho del trabajador al respeto de su intimidad, primera edición, España, editorial consejo económico y social, 1998.
- GARCÍA ALCORTA, José. La limitación de la libertad de empresa en la competencia, Barcelona, Editorial Atelier, 2008.
- GOÑI SEIN José Luis. El respeto a la esfera privada del trabajador - un estudio sobre los límites del poder de control empresarial, España, Editorial Civitas S. A, 1988.
- OLEA. M. Manuel Alonso; CASAS BAAMONDE, Emilia. Derecho del Trabajo, Vigésima edición, España, Editorial Civitas, 2002.
- PACHECO ZERGA, Luz. La Dignidad Humana en el Derecho del Trabajo, Navarra, editorial Thomson Civitas, 2007.
- PEDRAJAS, Abdón. Despido y derechos fundamentales- estudio especial de la presunción de inocencia, Madrid, editorial TROTТА, 1992.
- ROCA, María J. Derechos fundamentales y autonomía de las Iglesias, Madrid, editorial DYKINSON, 2005.
- RUBIO CORREA, Marcial. Estudio de la Constitución Política de 1993, Tomo I, Lima, fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 1999.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derechos Laborales ante empleadores ideológicos-Derechos Fundamentales e ideario empresarial, Perú, fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009.
- AGUADO, Ángel Martín. "Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador.

- Límites constitucionales al poder de dirección empresarial”, en autoridad y democracia en la empresa, serie 1º de mayo, 1992, 51-63.
- DE OTADUY, Jorge. “Las empresas ideológicas: aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende”, Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado, vol. II, 1986, 311-332.
- GARRIDO FALLA, Fernando. “Los acuerdos entre España y la santa sede dentro del sistema constitucional Español: su valor como tratados internacionales”, Constitución y acuerdos Iglesia y Estado, I, 1988, 7-26.
- MORENO BOTELLA, Gloria. “Ideario de un hospital católico y despido a propósito de la sentencia de TC 106/1996, del 12 de Junio”, Revista Española de Derecho Canónico, Nº 142, Enero-Junio, Madrid, 1997, 283-299.
- TOYAMA MIYAGUSUKO, Jorge. “Igualdad religiosa laboral, empleadores de tendencia y objeción de conciencia”, revista de soluciones laborales para el sector privado, Nº 37, enero 2011, 57-68.
- Exp. Nº 3330-2004-AA/TC, sentencia publicada en el Diario Oficial El Peruano el 18 de agosto de 2005. Obtenido en www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03330-2004-AA.html.10.23am-12/10/11.
- STC. Nº 7339-2006-PA/TC. Diario Oficial “El Peruano” del 13 de abril del 2007.
- STC. Nº 1972-2007-AA/TC. Diario Oficial “El Peruano” del 16 de noviembre del 2007.
- TORRES MANRIQUE, Fernando Jesús. REVISTA ELECTRÓNICA DE DERECHO COMERCIAL. Libertad de Empresa. 2011 (ubicado el 13. X 2011). Obtenido en <http://www.derecho-comercial.com/doctrina/torres01.pdf.09.20am-13/10/11>
- GARCÍA ARRIBASPLATA, Jakeline Yanet. La Relación Laboral en las Organizaciones de Tendencia: Caso de Instituciones Educativas de nivel básico regular, Tesis para optar el Título de Licenciado en Derecho, Lambayeque, USAT, 2012.
- EGUIGUREN PRAELI, Francisco. “la libertad de Expresión e información y el derecho a la intimidad personal. Conclusiones” en I Jornadas de Derechos Humanos, Las Libertades de Expresión e Información- Facultad de Derecho de la Universidad de Piura 26 y 27 de agosto del 2004, Lima, Palestra editores, 2006, 137-158.
- GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter. “La Constitución económica” en la Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo – obra colectiva escrita por 117 destacados juristas del país, Tomo I, Perú, editorial Gaceta Jurídica, 2006, 773-786.
- GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter. “Libertad de empresa, libertad de comercio, libertad de trabajo” en la Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo – obra colectiva escrita por 117 destacados juristas del país, Tomo I, Perú, editorial Gaceta Jurídica, 2006, 798-814.
- MORALES GODÓ, Juan. “Derecho al Honor, buena reputación, intimidad personal y familiar, voz e imagen” en la Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo – obra colectiva escrita por 117 destacados juristas del país, Tomo I, Perú, editorial Gaceta Jurídica, 2006, 147-155