

EL VEGANISMO ÉTICO COMO CREENCIA Y SU POSIBLE REPERCUSIÓN EN EL ÁMBITO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL*

ETHICAL VEGANISM AS A BELIEF AND ITS POSSIBLE REPERCUSSIONS IN THE SPANISH LABOUR LAW

CARMEN JOVER RAMÍREZ

*Profesora Dra. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz*

Recibido: 17.05.2021 / Aceptado: 07.06.2021

DOI: <https://doi.org/10.20318/cdt.2021.6259>

Resumen: El estudio que se presenta tiene como punto de partida el veganismo ético como creencia. A la luz del caso británico Casamitjana, se reflexiona sobre las diferentes consecuencias que su injerencia pudiera tener en el ámbito de la relación laboral. Desde su consideración como posible causa de discriminación a su interrelación con el poder organizativo, de dirección y disciplinario del empresario, se pretende ofrecer una visión de esta nueva realidad, planteando posibles soluciones y respuestas desde la visión plural y multicultural que, patente ya en gran parte de los ámbitos económico, social, cultural etc., de la sociedad, ha llegado para también asentarse en el seno de la relación laboral que vincula a trabajador y empresario.

Palabras clave: Veganismo ético, creencia, libertad de pensamiento, discriminación laboral, relación laboral

Abstract: The study presented here takes as its starting point “ethical veganism” as a belief. In the light of the British case Casamitjana, it reflects on the different consequences that its interference could have in the sphere of the employment relationship. From its consideration as a possible cause of discrimination to its interrelation with the employer’s powers, the aim is to offer a vision of this new reality, proposing possible solutions and responses from the plural and multicultural vision that, already evident in a large part of the economic, social, cultural, etc., spheres of society, has also come to settle in the heart of the labour relationship that links employee and employer.

Keywords: ethical veganism, belief, freedom of thought; employment discrimination; employment relationship

Sumario: I. Introducción. II. El asunto de partida: Casamitjana Costa versus The league Against Cruel Sports. III. Las “creencias” en el ámbito internacional y comunitario. IV. Las “creencias” en el Ordenamiento jurídico español: 1 Las “creencias” en la Constitución Española de 1978: A) Las “creencias” como manifestación de la libertad ideológica y de pensamiento B) Las “creencias” como causa de discriminación en el artículo 14 de la Constitución Española. 2. Las “creencias” en el ordenamiento jurídico laboral español. V. El veganismo ético como “creencia” en el seno de la relación laboral: 1. Falta disciplinaria versus derecho fundamental. 2. Las posibles respuestas a la inclusión del veganismo ético en la relación laboral: A) La “modalización” de los derechos fundamentales B) Empresas de tendencia, tareas de tendencia y trabajador “portador de tendencia” C) La negociación colectiva ante el veganismo ético. VI. Conclusiones

* Este trabajo ha sido realizado en el seno del Proyecto “Identidad islámica y orden Público en una sociedad inclusiva”, FEDER-UCA18-105497, cofinanciado por el Programa Operativo FEDER 2014-2020 y por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía.

I. Introducción

1. Dice el refrán popular que “*cuando veas las barbas de tu vecino afeitarse pon las tuyas a remojar*”¹. El Asunto Casamitjana Costa versus The league Against Cruel Sports, que ha motivado en Reino Unido un Preliminary hearing judgment por el Norwich Employment Tribunal de 21 de enero de 2020, ha llevado a pensar las posibles repercusiones que un caso de índole similar al caso Casamitjana pudiera tener en el ordenamiento jurídico laboral español.

2. La consideración del veganismo ético como una “creencia” y, por tanto, una posible característica protegida al amparo de lo previsto en la sección 10 de la *Equality Act 2010* británica, determinará que el despido del Sr. Casamitjana pudiera tener su fundamento en una actuación discriminatoria del empleador contra aquel, como consecuencia de sus creencias o, en otro caso, ser un despido disciplinario fundado en una falta disciplinaria del trabajador. A tales efectos, deberá tenerse en cuenta lo indicado en dicha sección 10, es decir, “creencia” es cualquier creencia religiosa o filosófica, entendiéndose incluido en el término “creencia”, la falta o ausencia de la misma. ¿Es el veganismo ético una creencia filosófica a estos efectos? Cuestión esta que veremos cómo ha sido dirimida por la justicia británica en el caso que nos ocupa.

3. Dicho esto, ¿qué ocurriría en nuestro ordenamiento jurídico?; ¿tendría cabida dicha circunstancia como discriminatoria al amparo del artículo 14 de la Constitución española? Un sector doctrinal vaticinaba ya, años atrás, la necesidad de advertir nuevos matices en la enunciación de las causas de discriminación previstas en los textos internacionales, -lo que, por ende, a nuestro juicio, entendemos debemos hacerlo extensivo a nuestros textos nacionales-, advirtiendo de la necesidad de atender al avance de la realidad social, lo que conlleva la evolución de las sociedades y nuevos motivos de victimización².

4. Dilucidada esta cuestión, sería necesario, a nuestro juicio, analizar la posible injerencia de dicha creencia en la relación laboral con el fin de conocer la prevalencia o no de ella sobre la buena fe contractual y el deber de cumplir las directrices e instrucciones dadas por el empresario. La interpretación a las cuestiones planteadas no es baladí pues ello tendrá importantes consecuencias en el ámbito jurídico laboral, principalmente en cuanto a las posibles consecuencias disciplinarias de determinadas conductas, que, atendiendo a la gravedad de su calificación podrían conducir a un despido, el cual, atendiendo a lo señalado, podría ser calificado como procedente o nulo.

5. Sin embargo, la cuestión que se acomete no carece de antecedentes posibles que nos sirvan de punto de partida. Cuestiones íntimamente ligadas a las creencias de un sujeto, principalmente desde la perspectiva religiosa, nos servirán para enfrentarnos a una nueva realidad que, sin lugar a dudas, no constituirá un elemento aislado en la sociedad en la que hoy nos encontramos sino que será un ejemplo más de ese cambio social al que día a día nos enfrentamos y para el que el legislador debe estar preparado a responder. No nos son ajenos los conflictos suscitados a tenor de la incidencia de la religión en la relación laboral o de la objeción de conciencia o de la apariencia física del trabajador etc... De ahí que creamos necesaria la reflexión sobre los mismos a la hora de dar una útil respuesta a la situación planteada así como a aquellas otras que pudieran estar por llegar.

II. El asunto de partida: Casamitjana Costa versus The league Against Cruel Sports

6. El Sr. Casamitjana es un zoólogo cualificado, preocupado por el bienestar animal y vegano ético desde el año 2000; lo que significa que ha realizado una transición hacia el veganismo más allá de un simple cambio en sus pautas alimentarias, incidiendo su creencia en otros aspectos de la vida

¹ F. JORDÁN MURCIA, “Dichos y refranes populares”, Revista Cangilón, nº 33, diciembre 2010

² M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, “Las causas de discriminación o la movilidad de un concepto”, Temas Laborales, nº 98, 2009, p.15

cotidiana tales como la elección de su indumentaria diaria, los productos de higiene y cosmética, la electricidad que consume, los muebles presentes en su casa, el medio de transporte utilizado, sin olvidar la posible incidencia en sus relaciones interpersonales. El Sr. Casamitjana presta sus servicios para la “Liga contra deportes crueles”, organización benéfica para el bienestar animal, caracterizada por su campaña contra los deportes recreativos que dispensan un trato cruento a los animales. El hecho de descubrir que dicha asociación invertía parte de los fondos de los que se nutrían los planes de pensiones de los trabajadores en empresas que originaban un tratamiento cruel a los animales, le llevó a poner dicho hecho en conocimiento de sus compañeros de trabajo, a través de sendos correos electrónicos a los que adjuntó indicaciones y opciones para un posible cambio en el destino de las inversiones previstas para tales fondos. Dicho hecho se estimó, por parte de la empleadora, como una falta disciplinaria justificativa del despido del trabajador, al entender que se había actuado en contra de la política de la empresa y, concretamente, de la instrucción específica que establece la prohibición de enviar correos entre los empleados y dar asesoramiento financiero a los mismos; entendiendo sin embargo el trabajador, que fue su creencia ética en el veganismo la que motivó la actuación de la empleadora, siendo pues objeto de discriminación en base a aquella³.

7. Al amparo del sistema anglosajón, se ha hecho pues necesario determinar, en primer lugar y con carácter previo a la calificación del despido, si el veganismo como tal puede tener cabida en la causa de discriminación prevista en la sección 10 (religión o creencia), del capítulo 1 (características protegidas) de la Parte 2 (Igualdad: conceptos fundamentales) de la *Equality Act 2010*. A este respecto, el Preliminary Hearing Judgment indicado es claro en sus conclusiones admitiendo la consideración del veganismo ético como una creencia filosófica al amparo de lo señalado en la *Equality Act 2010*. En el relato de los hechos, el juez relata minuciosamente los aspectos de la vida del demandante; aspectos que llevan a concluir el veganismo como filosofía de vida de aquel. Ello, unido a la definición de veganismo dada por la Vegan Society⁴ así como a lo previsto en las normas internacionales en relación a la religión y creencias, conducen al juez a su conclusión final de admitir, como “evidencia abrumadora”, que el veganismo ético es una creencia filosófica y, por lo tanto, una característica protegida bajo la *Equality Act 2010*⁵.

III. Las “creencias” en el ámbito internacional y comunitario

8. La “creencia” como derecho y posible causa de discriminación aparece expresamente recogida en textos internacionales y comunitarios. En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce en su artículo 18, el derecho de toda persona a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión⁶; incluyendo este derecho, “la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia”. Para la concreción de este artículo resultan de relevancia las Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Humanos en 1993, concretamente la Observación nº 22 que, respecto de dicho artículo, entronca la libertad de conciencia y religión con la libertad de pensamiento, libertad que se extiende no solo al compromiso con la religión o las creencias sino a todas las cuestiones y las convicciones personales. Llama la atención

³ Preliminary hearing Employment Tribunal Norwich, 2 y 3 de enero de 2020, Caso nº 3331129/2018, Jordi Casamitjana v The League Against Cruel Sports(<https://assets.publishing.service.gov.uk/>). In *extenso*, P. MCKEOWN AND R.A. DUNN, “A life-style choice or a philosophical belief?: The argument for veganism and vegetarianism to be a protected philosophical belief and the position in England and Wales”, *Liverpool Law Review*, enero, 2021

⁴ A tales efectos, se entiende que el veganismo es una filosofía y una forma de vida que busca excluir, en la medida de lo posible y practicable, todas las formas de explotación y crueldad hacia los animales para la alimentación, la ropa o cualquier otro propósito; y por extensión, promueve el desarrollo y uso de prácticas en beneficio de los animales, los seres humanos y el medio ambiente. En términos dietéticos, supone prescindir de todos los productos derivados total o parcialmente de animales (<https://www.vegansociety.com/go-vegan/definition-veganism>, último acceso 11 de mayo de 2021)

⁵ Conclusiones, párrafo 39, del Preliminary hearing Employment Tribunal Norwich, op.cit.

⁶ Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948

la interpretación amplia que se hace del artículo 18, al indicarse que dicho precepto no se limita en su aplicación únicamente a las religiones tradicionales o a las religiones y creencias con características o prácticas institucionales análogas a las de las religiones tradicionales, sino que se refleja la preocupación existente por “cualquier tendencia a discriminar contra cualquier religión o creencia, en particular las más recientemente establecidas”⁷.

9. En términos similares a la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos de 1966⁸, en cuyo artículo 18 se reconoce el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, incluyendo este derecho, la libertad de tener o adoptar la religión así como las creencias elegidas.

10. En el seno de la OIT, su Convenio 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación), no contiene mención expresa a convicciones o creencias, definiendo en su artículo 1 a) la discriminación como *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*. No obstante, el Informe del Director General, “La hora de la Igualdad en el trabajo de 2003”⁹, recoge expresamente la eliminación de la discriminación como elemento esencial para que todos los individuos, cualesquiera que sean sus creencias, puedan escoger libremente la orientación de sus caminos profesionales y de sus vidas laborales, desarrollar plenamente sus aptitudes y competencias y ser premiados con arreglo a sus méritos.

11. En la misma línea, el artículo 9 de la Convención para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950 reconoce el derecho de toda persona a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión¹⁰; implicando este derecho “la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos”. Dicha libertad de manifestación, según señala dicho precepto, “no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”, debiéndose garantizar, al amparo de lo señalado en el artículo 14 de dicho texto, el goce de dichos derechos y libertades “sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

12. En el seno de la Unión Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹¹ reconoce en su artículo 10, bajo la rúbrica “libertad de pensamiento, conciencia y religión”, el derecho de toda persona a dichas libertades, implicando ello, la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, a través del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. Estableciendo el artículo 21 la prohibición de discriminación por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

⁷ Observación General No. 22, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, Artículo 18 - Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, 48º período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 179 (1993).

⁸ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General ONU en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

⁹ Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, 2003

¹⁰ Consejo de Europa, Roma 4 de noviembre de 1950 (<https://www.coe.int/es/web/compass/the-european-convention-on-human-rights-and-its-protocols>)

¹¹ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUEC 2000/C 364/01 de 18 de diciembre de 2000)

13. Cabe destacar en este ámbito, la Guía Europea para la promoción y protección de la libertad de religión o creencias, elaborada por el Consejo de la Unión Europea en su reunión de 24 de junio de 2013¹², en la que la vinculación religión y creencia es una constante a lo largo de su texto; si bien, la mención continua a una y otra hace pensar que no son lo mismo religión y creencias. Así se manifiesta en su parte introductoria al reconocer el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, religión o creencias como un derecho fundamental de la persona o, al enunciar entre sus principios básicos, el carácter universal de la libertad de religión o creencias, su consideración como un derecho individual que puede ejercerse en comunidad con otros, el papel fundamental del Estado como garante de ellos o su conexión con la defensa de otros derechos humanos.

14. Por su parte, tanto el Derecho originario como derivado reflejan una continua mención a la discriminación por dicha causa, sin perjuicio de que su incidencia en la realidad lo sea en menor medida que lo ocurrido respecto de otras de las causas de discriminación y sin perjuicio, como veremos, de que en la mayoría de las ocasiones “las creencias” vengan vinculadas a la religión como causa de discriminación. A este respecto, conviene señalar que el TFUE contempla como la Unión, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, debe tratar de luchar contra toda discriminación por razón, entre otras causas, de convicciones; disponiéndose, asimismo, como el Consejo, por unanimidad y con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por dicha causa¹³.

15. En el ámbito del Derecho derivado, como instrumentos jurídicos vinculantes, la Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, no hace mención alguna a la discriminación por razón de “creencias”, sin perjuicio de que pudiera pensarse que estas guardan una relación directa con tales orígenes.

16. Más explícita resulta en esta materia la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que, si bien no hace una mención expresa a las “creencias” como motivo de discriminación, sí lo hace a las “convicciones”, término este que entendemos guarda una conexión directa con el objeto de nuestro análisis, el llamado veganismo ético. Ahora bien, no es menos cierto que dicha Directiva utiliza, en no pocas ocasiones, el término “convicciones” vinculado a la religión. Es así el caso de los Considerandos 11, 12, 23, 26 y 29, en los que la discriminación por motivo de religión o convicciones se perfila como un peligro para la consecución de los objetivos del Tratado CE, concretamente para “el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas” (Considerando 11), debiéndose prohibir la discriminación directa o indirecta por dichos motivos- religión o convicciones- (Considerando 12), sin perjuicio de que una diferencia de trato esté justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, “constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado” (Considerando 23), sin que la prohibición de dicha discriminación no deba obstar al mantenimiento o adopción de medidas destinadas a “prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con una religión o convicciones”, incluyéndose entre dichas medidas la posible existencia de organizaciones de personas de una religión o convicciones (Considerando 26), y previéndose los medios de protección jurídica adecuados para aquellas personas que, por dichos motivos, hubieran sufrido discriminación (Considerando 29). Es el Considerando 31 de la Directiva, con mención expresa a la inversión de la carga de la prueba, en el que

¹² EU Guidelines on the promotion and protection of freedom of religion or belief. Foreign Affairs Council meeting. Luxembourg, 24 June 2013 (<https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/137585.pdf>)

¹³ Arts. 10 y 19 de la Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (DOUE C 202/ 01 de 7 de junio de 2016)

se atisba una diferenciación entre religión y convicciones, al diferenciarse entre aquella persona perteneciente a una determinada religión y aquella que posee determinadas convicciones.

17. El articulado de la Directiva sigue una tónica similar a la prevista en sus Considerandos al señalar en su artículo 1, como objeto de la misma, el establecer un marco general para luchar contra la discriminación, entre otros, por motivos de religión o convicciones. Conexión que se mantiene en el artículo 2.2 b) al referenciar como discriminación indirecta, “cualquier disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción”.

18. A esta vinculación entre religión o creencias responden también otros instrumentos comunitarios. A título de ejemplo, la “Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2019, sobre las Directrices de la UE y el mandato del enviado especial de la Unión para la promoción de la libertad de religión o creencias fuera de la Unión”¹⁴; la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones, de 19 de octubre de 2020 (COM (2020) 690 final, Programa de trabajo de la Comisión para 2021, Una Unión de vitalidad en un mundo de fragilidad”¹⁵. Programa en el que se contempla, entre sus “seis grandes ambiciones”, un nuevo impulso a la democracia europea, siendo esencial para ese nuevo impulso que la Comisión continúe construyendo una Unión de la Igualdad y defendiendo el compromiso de Europa con la protección de los valores de la UE, así como con la inclusión y la igualdad en todos sus sentidos, independientemente de, entre otras condiciones, la religión o las creencias. O, el Plan de Acción de la Unión Europea para los Derechos Humanos y la Democracia 2020-2024¹⁶, en cuya Línea de actuación “Proteger y empoderar a las personas”, contempla promover las libertades fundamentales y reforzar el espacio cívico y político, promoviendo y apoyando “el derecho de todas las personas a profesar una religión, a tener unas creencias o a no creer, protegiendo “los derechos de las personas a manifestar o a cambiar su religión o sus creencias, o a abandonarlas, sin temor a la violencia, la persecución o la discriminación”.

19. Ahora bien, ¿qué entender por “convicciones”? ¿es necesaria esa conexión con la religión o pueden ser dos conceptos diferentes? Si bien, como puede colegirse de lo expuesto, la vinculación religión-creencias viene siendo una constante en la visión internacional y comunitaria, creemos que la evolución de la sociedad, como indicábamos, está exigiendo una adecuación a nuevas realidades. Sin negar la tradicional vinculación entre religión y creencias, estimamos que ha llegado el momento de entenderlos como conceptos separados e independientes, resultando el segundo a la vez que, más amplio que el primero, aglutinador también de aquel, es decir, no puede negarse que la religión engloba una serie de creencias que la delimitan y conforman, en tanto que ciertas creencias no tienen porqué ir de la mano de la profesión de una determinada religión. A nuestro juicio, tal y como se pondrá de manifiesto más adelante, el término “convicción”, más amplio que el de “religión”, da cabida al pensamiento, opiniones, ideas etc...ajenas a una identificación religiosa.

20. En el asunto que nos ocupa, parece que al menos en la opinión del tribunal británico en el caso Casamitjana, el veganismo ético es una creencia, entendemos que, evidentemente, no religiosa sino, como se señala, “filosófica”. Creencia esta a la que, a nuestro parecer, debe serle otorgada la misma protección como creencia que a aquella otra que se vinculara con una religión, independiente de ser o no profesada. Ello sin olvidar que, en determinados supuestos, esta creencia puede ser intrínseca a la religión que se profesa. Así se señala que el origen del veganismo puede estar en el “jainismo”; religión para la que el mayor pecado es el daño (himsa) contra un ser vivo, siendo su regla moral básica la “ahimsa” o no-violencia o no-daño a los seres vivos¹⁷. Valor que comparten otras religiones como el hinduismo o

¹⁴ DOUE C 411/05 de 27 de noviembre de 2020, p. 30.

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0690>

¹⁶ Consejo de la Unión Europea, Bruselas 18 de noviembre de 2020, 12848/20

¹⁷ C. DÍAZ, *Manual de la Historia de las Religiones* (5ª edición), Desclée de Brouwer, 2004, p. 283

el budismo y que llevan a propiciar su íntima relación con el veganismo al propugnar su filosofía de “no herir” así como el respeto hacia toda forma de vida¹⁸.

21. Estas nuevas realidades no han pasado desapercibidas para un sector de la doctrina laboralista, quien ya ha tenido ocasión de señalar que la realidad está haciendo emerger nuevas realidades sociales que atentan contra la dignidad humana y frente a las que deben buscarse técnicas de protección más idóneas que permitan seguir ese devenir social de una forma más ágil que la demostrada por los juristas o los instrumentos internacionales¹⁹.

IV. Las “creencias” en el Ordenamiento Jurídico español

1. Las “creencias” en la Constitución Española de 1978

22. La búsqueda en la Constitución Española (en adelante CE) de la protección de la persona que profesa determinadas creencias requiere, a nuestro juicio, el análisis de tres preceptos de la norma suprema. El artículo 16, en cuanto consagra la libertad ideológica; el artículo 20, en el que se reconoce la libertad de expresión y difusión de pensamientos, ideas y opiniones y el artículo 14 en el que se consagra el principio de no discriminación. Preceptos estos que reclaman un análisis conjunto para dirimir la cuestión que nos ocupa.

A) Las “creencias” como manifestación de la libertad ideológica y de pensamiento

23. El artículo 16 CE garantiza en su apartado 1, “la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”. Disponiendo en su apartado 2 que “nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias”. Como puede verse, únicamente en el segundo apartado se hace mención expresa a las “creencias”, hecho que, según señala la doctrina, puede responder a una voluntad de amparar respuestas no fideístas a la pregunta religiosa (ateísmo, agnosticismo o mera indiferencia)²⁰, ejemplos a los que creemos hoy en el siglo XXI podrían añadirse otras muchas ideas, pensamientos etc., que han llegado a constituir unas “creencias” como *modus vivendi* y que guardan relación con elementos que poco o nada tienen que ver con la religión, como es el caso del veganismo ético. Igualmente, se señala, desde una interpretación amplia de esta libertad, su consideración como un derecho individual a tener determinadas ideas, creencias o convicciones; libertad que necesariamente ha de comprender el derecho a que estas sean expresadas²¹.

24. No hemos de olvidar que la CE surge en un contexto histórico, social, político, cultural que, si bien sigue teniendo similitudes con el actual, presenta a día de hoy nuevas manifestaciones dignas de protección. Hemos así de tomar la noción amplia de “creencias” que permite comprender en su contenido, evidentemente la libertad religiosa, pero que ha de dar también cabida a “cualquier concepción del mundo independiente de su relación con una religión determinada”²².

25. Por su parte, el artículo 20.1 a) C.E. reconoce y protege el derecho “a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio

¹⁸ C. DÍAZ, *Manual de la Historia ...*, op.cit., p.148 y 190; T. GUARDANS, *Una historia de las religiones*, Ediciones Octaedro, 2013, p.132

¹⁹ M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, “Las causas de discriminación...”, op.cit., pp.56-57

²⁰ M^a. T. ARECES PIÑOL, “Las fronteras entre la libertad religiosa y la libertad ideológica”, *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*, nº 10, 1994, p.38

²¹ R. PERALTA MARTÍNEZ, “Libertad ideológica y libertad de expresión como garantías institucionales”, *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, nº 16, 2012, p.252

²² M^a. T. ARECES PIÑOL, “Las fronteras entre la libertad religiosa...”, op.cit. p.39

de reproducción”. Precepto que se entiende puede constituir una manifestación externa de la libertad ideológica cuando esta se proyecta externamente a través de dichos pensamientos, ideas y opiniones, por lo que en un mismo acto se entienden se ejercitan simultáneamente dos libertades²³.

26. Pero a las anteriores libertades, debemos añadir una libertad, en la que la materia de nuestro análisis (el llamado veganismo ético), puede encontrar una importante repercusión, y principalmente en el ámbito que nos interesa cuál es el de la relación laboral. Nos estamos refiriendo a la libertad de conciencia y que, si bien aparece expresamente reconocida en el artículo 30.1 C.E. en el ámbito militar, no hemos de olvidar que son otros los ámbitos en los que ella ha tenido incidencia y en la que, podría debatirse si podrán ampararse “creencias” como el veganismo ético o similares.

27. A tenor de lo señalado por el TC, la objeción de conciencia forma parte del contenido del derecho fundamental a la libertad ideológica y religiosa reconocido en el artículo 16.1 CE. Cuestión diferente y respecto de la que el TC en sus pronunciamientos no se ha mantenido unánime. A este respecto, la cuestión a dirimir es si dicho derecho existe y puede ser ejercido con independencia de que se haya dictado o no una regulación ad hoc²⁴. El TC ha manifestado en sus pronunciamientos ambas interpretaciones, por un lado, admitiendo que la libertad de conciencia forma parte de la libertad ideológica del artículo 16 CE y como tal libertad puede ser ejercida²⁵, y, por otro, entendiéndolo que el derecho a la libertad ideológica reconocido en el artículo 16 CE “no resulta suficiente para eximir a los ciudadanos por motivos de conciencia del cumplimiento de deberes legalmente establecidos”²⁶. A este respecto puede traerse a colación, en la cuestión que nos atañe, la jurisprudencia constitucional que entiende que “la invocación de estos derechos o libertades no puede ser utilizada por una de las partes contratantes para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas”²⁷. Tal y como señala la doctrina, la libertad ideológica o religiosa implica la exigencia mutua de neutralidad en el contrato de trabajo, sin que pueda, en principio, reconocerse un “derecho de resistencia” del trabajador, dada la base consensual que sustenta la relación laboral²⁸. Dichas argumentaciones son, a nuestro juicio, extrapolables a las “creencias” del trabajador desde el momento en que hemos entendido estas reconocidas en el ámbito de la libertad de pensamiento y, por ende, comprensivas del veganismo ético si se admite su consideración como creencia. De ahí pues que, en apartados posteriores, se analice las posibles consecuencias de la concurrencia de intereses contrapuestos entre trabajador y empresario ante creencias de esta índole seguidas por aquel.

28. Según lo señalado, parece no haber duda sobre la inclusión de “las creencias” dentro de la libertad ideológica reconocida en el artículo 16.1 CE, y, desde nuestro punto de vista, desgajado de la religión; sin perjuicio de que sea necesario recurrir a esta en su necesaria delimitación con aquella, fundamentalmente, como veremos, en lo que concierne a la necesidad de separar libertad religiosa, ideológica y de pensamiento. Para dirimir esta cuestión nuestro posicionamiento está con aquella doctrina que concibe la libertad de pensamiento como derecho matriz que aglutina la libertad religiosa, la libertad ideológica y de culto²⁹, y, entre cuyas manifestaciones, se encuentra la libertad de opinión, de creencias,

²³ G. ROLLNERT LIERN, “Ideología y libertad ideológica en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (1980-1990), Revista de estudios Políticos (Nueva época), nº 99, 1998, p. 242

²⁴ STC de 25 de junio de 2015 (RTC 145/2015)

²⁵ STC de 11 de abril de 1985 (RTC 53/1985); STC de 25 de junio de 2015 (RTC 145/2015). No obstante, en esta última sentencia debe destacarse el Voto particular que formula la Magistrada doña Adela Asua Batarrita al traer a colación la STC de 27 de octubre de 1987 (RTC 160/1987) señalando, en sentido contrario a la premisa de la sentencia, que “el derecho a la libertad ideológica o de conciencia (art. 16 CE) no es por sí «suficiente para liberar a los ciudadanos de deberes constitucionales o ‘subconstitucionales’ por motivos de conciencia, con el riesgo anejo de relativizar los mandatos jurídicos».

²⁶ STC de 28 de noviembre de 1994 (RTC 321/1994)

²⁷ STC de 13 de febrero de 1985 (RTC 19/1985)

²⁸ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, “Libertad ideológica, contrato de trabajo y objeción de conciencia”, Relaciones Laborales, nº 2, 2003, p.61

²⁹ *Vid. in extenso* J. ROSELL, “El concepto y contenido del derecho de libertad religiosa en la doctrina científica española y su incidencia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado, nº 15, 1999, pp.95-96

ideológica y de conciencia³⁰. Es así la libertad de pensamiento, una de las libertades más complejas y que puede ser definida, siguiendo a Beneyto, como aquella que “tiene por objeto el conjunto de ideas, conceptos y juicios que el hombre tiene sobre las distintas realidades del mundo y de la vida y que, por tanto, abarca el ámbito filosófico, cultural, político, científico etc...”³¹.

29. En dicha línea hemos de decir que se enmarca el TC, al reconocer la libertad de creencias como libertad reconocida en el artículo 16 CE, admitiendo su no vinculación con la religión, al señalar la posible naturaleza religiosa o secular de dichas creencias³²; siendo el objeto principal del artículo 16.2., “las creencias íntimas sobre los hechos sobrenaturales y el último destino del ser humano”, teniendo por finalidad “garantizar la libertad de convicción que los individuos profesan, sean religiosas, filosóficas e incluso socio-políticas”³³.

30. Llegado este punto, hemos de reseñar que no es objetivo del presente estudio desentrañar los entresijos que pudieran suscitarse entre la libertad ideológica, religiosa y de pensamiento, y de su vinculación con las “creencias”. Las aportaciones sobre las mismas realizadas no son sino un punto de partida que hemos entendido necesario para acometer las consecuencias que su existencia e injerencia pudiera tener en un ámbito como el de la relación laboral, lo que constituirá el núcleo esencial de nuestro estudio. No obstante, entendemos que este análisis requerirá, en no pocas ocasiones, una remisión a las líneas generales que preceden pues dicha confluencia es necesaria desde el momento en el que, como se ha señalado por el TC en reiterada jurisprudencia, la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano³⁴, es decir, el contrato de trabajo no puede utilizarse como instrumento que ampare legítimamente recortar el ejercicio de tales derechos, pues el trabajador no pierde su condición de ciudadano por incorporarse al ámbito de una organización privada, lo que no es óbice para que esto exija, en determinados casos, modular dichos derechos, si ello pudiera resultar imprescindible para el correcto desarrollo de la actividad productiva³⁵.

B) Las “creencias” como causa de discriminación en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978

31. Si como hemos entendido, el veganismo ético podría ser enmarcado dentro bien de la libertad ideológica o, en su caso, de pensamiento, dada la amplia consideración posible del contenido de las mismas, y ello, sin perjuicio de su posible relación con la libertad religiosa si el mismo aparece como valor superior de algunas de las religiones profesadas (hinduismo, budismo o jainismo, entre otras), es necesario detener nuestro análisis en el otro precepto constitucional que hemos entendido esencial para apreciar la posible protección de dicha creencia frente a discriminación alguna. A saber, el artículo 14 de dicha norma constitucional.

32. De las distintas causas posibles de discriminación enunciadas en el artículo 14 CE (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social), será necesario dirimir la posible inclusión del veganismo ético, bien en su consideración como “opinión” o bien en la cláusula final de carácter general, “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. En principio, la amplitud de esta última parece ofrecer solución más factible que la ofrecida por la *Equa-*

³⁰ J. M. SERRANO ALBERCA, “Artículo 16 (1 y 2)”, en F. GARRIDO FALLA (Coord.), Comentarios a la Constitución, 2.ª ed. ampliada, 1985, p. 284

³¹ J.M. BENEYTO PÉREZ, “Artículo 16”, en O. ALZAGA (Coord.), Comentarios a la Constitución Española de 1978, Edersa, Madrid, 1996, citado por J. ROSELL, “El concepto y contenido...”, op.cit., p. 96

³² Entre otras, STC de 11 de abril de 1985 (RTC 53/1985); STC de 29 de mayo de 2000 (RTC 141/2000)

³³ STC de 18 de octubre de 1993 (RTC 292/1993)

³⁴ STC de 19 de junio de 1985 (RTC 88/1985)

³⁵ STC de 11 de abril de 1994 (RTC 99 /1994)

lity Act 2010 británica, la cual contiene una lista cerrada al respecto. Ese carácter amplio permitiría pues dar cabida al veganismo como condición personal intrínseca al trabajador que profesa dicha filosofía de vida. Ahora bien, creemos que es necesario analizar dicha afirmación a la vista de la doctrina constitucionalista, la cual ha tenido oportunidad de pronunciarse a este respecto ante condiciones o circunstancias concurrentes en un sujeto, que pueden entenderse tangenciales a la que nos ocupa.

33. En lo que concierne a la “opinión” como causa de discriminación, el TC ha tenido ocasión de pronunciarse principalmente respecto de la discriminación por motivos políticos como consecuencia de la afiliación a un determinado partido político³⁶. Respecto de “circunstancias personales o sociales”, las relacionadas con el ejercicio de la libertad sindical (por estar afiliado a un determinado sindicato)³⁷, por haber contraído matrimonio civil (en su conexión con el ejercicio de la libertad ideológica y la libertad religiosa)³⁸ o por circunstancias familiares (relacionadas con la responsabilidad parental en la asistencia a hijos menores de edad)³⁹.

34. Igualmente, hemos de señalar que, aun cuando el artículo 14 CE no enuncia la “creencia” de manera expresa, no puede rechazarse de pleno la inclusión de la misma como causa posible de discriminación al amparo de dicho artículo, máxime dado el carácter general de la cláusula final del precepto constitucional. El propio TC hace alusión en sus pronunciamientos a las propias “convicciones” en conexión a la libertad religiosa del artículo 16 cuando, junto a la dimensión interna de la misma, reconoce una dimensión externa de *agere licere* que faculta a los ciudadanos a “actuar con arreglo a sus propias convicciones y mantenerlas frente a terceros”. Incluso, el propio TC ha reconocido expresamente la “libertad de creencias” garantizada por el artículo 16.1 C.E. consistente “en profesar las creencias que se desee y conducirse de acuerdo con ellas, así como mantenerlas frente a terceros y poder hacer proselitismo de las mismas”; facultad constitucional que, según señala, tiene una particular manifestación en el derecho a no ser discriminado por razón de credo o religión, de modo que las diferentes creencias no pueden sustentar diferencias de trato jurídico⁴⁰.

35. A este respecto, la doctrina ha puesto de relieve que la Constitución española no proporciona una mayor o menor relevancia a las creencias religiosas respecto de cualquier otro tipo, como las ideológicas o filosóficas, por lo que todas ellas deben ser igualmente respetables⁴¹. La libertad ideológica es una libertad fundamental de la persona cuyo objeto son las ideas y creencias personales y que, deslindada de la libertad religiosa, supone la libertad de creencias entre cuyos aspectos principales del reconocimiento constitucional esta la no discriminación por razón de las mismas⁴².

36. Así pues, a la vista de lo expuesto, las “creencias”, bien por tener la consideración de opinión cuando aquellas son objeto de manifestación externa, o por su inclusión como “otra circunstancia personal”, no cabe duda de su posible apreciación como causa de discriminación. Lo que lleva, por ende, admitido ese veganismo ético como creencia, a la posibilidad de apreciar esta como posible causa de discriminación en el ámbito de la relación laboral. No obstante, sin que podamos obviar que ello lleve intrínseco la necesidad de cumplir con los requisitos que la apreciación de esta exige, bien por ser causa de discriminación directa o indirecta.

³⁶ STC de 17 de marzo de 2003 (RCT 49/2003); STC de 1 de marzo de 1993 (RCT 63/1993)

³⁷ STC de 31 de marzo de 1998 (RCT 74/1998)

³⁸ STC de 14 de abril de 2011 (RCT 51/2011)

³⁹ STC de 14 de marzo de 2011 (RCT 26/2011)

⁴⁰ STC de 29 de mayo de 2000 (RTC 141/2000)

⁴¹ A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, “Regulación del uso del velo islámico en el trabajo”, Trabajo y Derecho, Monográfico 7/2018, nº 7, 2018, p.8/24

⁴² R. PERALTA MARTÍNEZ, “Libertad ideológica y ...”, op.cit., p.256

2. Las “creencias” en el ordenamiento jurídico laboral español

37. La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁴³ supuso un importante avance en cuanto a la protección de las convicciones del trabajador en el seno de la relación laboral, al acometer la transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, anteriormente mencionadas. El capítulo III de su Título II, bajo la rúbrica “medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato”, transpone el contenido de dichas Directivas comunitarias, incorporando las convicciones, primero, dentro del principio de igualdad de trato y no discriminación; segundo, como causa posible de discriminación directa o indirecta; tercera, como posible causa de acoso; cuarto, contemplando la posibilidad de adoptar medidas positivas y, quinto, previendo la inversión de la carga de la prueba. Ello, sin perjuicio de las modificaciones legales que, como consecuencia de dicha transposición, fue necesario introducir en las principales normas que integran nuestro ordenamiento Jurídico laboral (TRET, TRLISOS o en la entonces LPL hoy LRJS). Si bien, debe señalarse que las diferentes menciones que en dicha Ley se hacen a las “convicciones” se hacen vinculadas a la religión, al señalar “religión o convicciones”, en todos aquellos casos en los que se hace mención a estas últimas. Sin embargo, a nuestro juicio, ello no empuja a entender estas con independencia de aquella sin que sea necesaria, como ya anteriormente se ha defendido, una visión de las creencias única y exclusivamente desde una perspectiva religiosa.

38. Por lo que al TRET⁴⁴ concierne, este no contiene mención expresa respecto de las creencias del trabajador más allá de su inclusión como posible causa de discriminación pero no siendo reconocidas como derecho al mismo inherente, sin perjuicio de la conexión que se pueda establecer entre aquellas y los derechos y obligaciones que con carácter general se reconocen en dicho texto normativo. Y que, como ha sucedido en otros ámbitos, han sido los prodigados respecto de los derechos fundamentales del trabajador; en concreto, la dignidad de la persona, la igualdad y no discriminación o la libertad religiosa, ideológica o de pensamiento. Así, baste recordar que el artículo 4.2 de dicha disposición reconoce el derecho de los trabajadores en la relación de trabajo al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de sus convicciones; reconociéndose, asimismo, el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por dicha razón. Por su parte, el artículo 17.1 TRET dispone la nulidad e ineficacia de aquellos pactos individuales o decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de religión o convicciones.

39. En cuanto a la posible exigencia de responsabilidad administrativa en el orden social, el artículo 8.12 y 13 bis TRLISOS⁴⁵ tipifica, como infracciones administrativas muy graves en materia de relaciones laborales, dichas decisiones unilaterales del empresario así como el acoso por dichas convicciones cuando este se produjera dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo y siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Debiendo tener en cuenta que el artículo 148 LRJS prevé el inicio de procedimiento de oficio como consecuencia de las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de convicciones, en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

40. En materia de empleo, el artículo 16 1 b) TRLISOS tipifica como infracción muy grave, la conducta consistente en solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer

⁴³ BOE de 31 de diciembre de 2003

⁴⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015)

⁴⁵ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE de 8 de agosto de 2000)

condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por las convicciones. Menciona esta que debe completarse con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Empleo⁴⁶, respecto de las agencias de colocación, al señalar en su apartado 4 f) que es obligación de dichas agencias, entre otras, garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en convicciones, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

41. Por último, mencionar que la LRJS⁴⁷ recoge en su artículo 96.1., la inversión de la carga de la prueba en aquellos procesos en que, de las alegaciones de la parte actora, se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de convicciones, correspondiendo al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

V. El veganismo ético como “creencia” en el seno de la relación laboral

42. Tal y como se ha señalado en las líneas precedentes, nada obsta a que un trabajador contemple como “creencia” propia el veganismo ético y lo intrínseco a este y que, en base a ello, rija su propio pensamiento, comportamiento, actitudes, opiniones etc... Únicamente cuando ello pudiera tener una repercusión negativa en el seno de la relación laboral es cuando han de ponerse en marcha los mecanismos arbitrados por nuestro ordenamiento jurídico laboral que permitan deslindar la cuestión controvertida que se pudiera plantear. Dilucidar la prevalencia como derecho u obligación es fundamental en la situación planteada pues los posibles efectos y consecuencias en el seno de la relación laboral a la luz de ello, también serán muy diferentes. Así, se puede estar en presencia de un incumplimiento por parte del trabajador y, por ende, el empresario puede ejercer su poder disciplinario; o, respetándose como derecho fundamental del trabajador, dirimir la posible modulación del mismo en el seno de la relación laboral, contemplándose la posibilidad de aplicar soluciones ya arbitradas en nuestro ordenamiento respecto de cuestiones similares, principalmente inherentes a la libertad religiosa.

43. La aplicabilidad en el seno de las empresas de las “creencias”, concretamente del veganismo ético, estará principalmente relacionado no tanto con la ideología de dichas empresas sino con las actividades productivas en ellas realizadas, productos utilizados, servicios prestados etc... Así, ya se ha puesto de relieve por la doctrina británica, como consecuencia del asunto *Casamitjana*, las posibles implicaciones que en las organizaciones empresariales puede tener dicha apreciación. Implicaciones materializadas, en algunos casos, en obligaciones directas para el empresario ajenas a la prestación laboral en sentido estricto (se habla así de la necesidad, si fuera el caso, de proceder a la inclusión de alimentos veganos en los menús de las cafeterías o restaurantes del lugar de trabajo, o la inclusión de aperitivos que respondan a dichas características durante las reuniones que pudieran celebrarse en las oficinas). O bien, otras directamente relacionadas con la prestación laboral, tales como las referentes a las propias características de la ropa en aquellos casos en los que es obligatorio cumplir los requisitos de uniformidad exigidos por la empresa o bien determinadas tareas encomendadas al trabajador que pudieran suponer una confrontación con tales creencias, ¿podría negarse el vegano ético, por ejemplo, en un supermercado, a pasar por caja productos cárnicos, pescado o cualesquiera otros que entiendan son contrarios a sus “creencias”?⁴⁸

⁴⁶ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE de 24 de octubre de 2015)

⁴⁷ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción de lo social (BOE de 11 de octubre de 2011)

⁴⁸ J. CARBY-HULL, “Ethical Veganism is Deemed a “Protected Characteristic” in British Discrimination Law.- An Analysis”, *Revue du droit du travail compare et de la securite social*, N° 2020/4, p.214 ss

44. La primera perspectiva que creemos puede ayudarnos a dirimir los posibles conflictos que se planteen en el seno de la empresa es la de diferenciar las propias características de la actividad empresarial. Sin perjuicio de que el veganismo pudiera originar en el seno de cualquier empresa, sea cual sea la actividad productiva que constituya el núcleo esencial de la misma, situaciones discriminatorias o que vulneren otros derechos fundamentales de los trabajadores, la idiosincrasia de dicha “creencia” hace que detengamos nuestro análisis en aquellas actividades en las que la confrontación trabajador-empresario puede resultar más palmaria. Con ello queremos decir que, es evidente, que en ciertas actividades empresariales (por ejemplo, de índole tecnológica, administrativa, financiera etc...), el respeto para con esta “creencia” no será, en principio, diferente de la que pudiera plantearse respecto de cualquier otra e incluso, quizás, pormenorizada, pues sus efectos serían casi nulos en lo que a su incidencia sobre la prestación de trabajo se refiere. Ello a diferencia, por ejemplo, de lo que puede ocurrir en otras actividades en las que el valor superior de dicha creencia (la no injerencia de daño a cualquier ser vivo) puede entenderse vulnerada por la que constituya la actividad productiva de la empresa. Nos referimos principalmente al sector de la hostelería, restauración, alimentación, textil, farmacéutico etc... o cualesquiera otras en las que exista una relación directa con el valor superior señalado. Sin perjuicio de que, como consecuencia de dicha creencia, fuera posible un acto discriminatorio o represalia por parte del empresario, hecho que podría verse materializado en el seno de la empresa sea cual sea la actividad productiva a la que esta se dedique.

45. Esa dualidad que hemos atisbado respecto de la actividad principal de la empresa en la que presta sus servicios el trabajador adscrito al veganismo ético, nos permitirá centrar nuestro estudio jurídico laboral. Como se ha indicado, sin perjuicio de que la “creencia” por sí misma constituya un posible motivo de discriminación o represalia, puede suceder que en el ámbito de la tipología de las segundas empresas mencionadas puedan originarse posibles retenciones del trabajador al cumplimiento de ciertas obligaciones inherentes a su prestación efectiva de servicios, al entender que estas pueden vulnerar los principios básicos que sustentan sus creencias. He así, a modo de ejemplo, la utilización de vestuario que contraviniera aquellas o ciertas tareas directamente relacionadas con su visión respecto de los animales tales como su negativa a comercializar determinados productos, a seguir las directrices establecidas respecto del cuidado de animales y cuantas otras pudiéramos entender guardan una relación directa con los principios inspiradores del veganismo.

46. A nuestro juicio pues dos son las grandes materias que hemos de analizar. La primera, relacionada con la posible confrontación de intereses entre trabajador y empresario y segundo, las posibles soluciones a ofrecer a fin de salvar dicha confrontación y sustituir la misma por una armonización o equilibrio de intereses.

1. Falta disciplinaria versus derecho fundamental

47. El veganismo ético del trabajador puede provocar una colisión de intereses entre sus obligaciones contractuales y las “creencias” al mismo inherentes (como ya ha venido ocurriendo en cuestiones relacionadas con las creencias religiosas, caso del velo islámico o de otra simbología religiosa). Tomando como referencia la definición que de veganismo ético hemos señalado⁴⁹, resulta de interés centrar este análisis en aquellas empresas en las que existe una relación directa o indirecta con las ideas que sustentan esta creencia. Así, por ejemplo, una posible explotación y crueldad hacia los animales en actividades relacionadas con la alimentación (algunas cadenas de comida rápida, restaurantes o establecimientos de venta al público), el sector textil (fabricación o venta de artículos de piel), farmacéutico o cosmético (productos testados en animales) o cualquier actividad de índole similar a las señaladas, sin perjuicio de cualesquiera otras en las que dicha relación se produjera indirectamente (por ejemplo, el asunto de partida de nuestro análisis en el que es el destino de las inversiones en las que se sustentan los

⁴⁹ Vid. Nota 4.

planes de pensiones de los trabajadores las que ocasionan el conflicto). Dicha colisión de intereses puede derivar así pues en determinados incumplimientos contractuales respecto de los que puede materializarse el ejercicio del poder disciplinario del empresario. De conformidad con lo previsto en el artículo 58 TRET, este tiene la facultad de sancionar incumplimientos laborales de sus trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

48. Bien es sabido, la parca regulación que en esta materia prevé el TRET, el cual nada señala más allá de lo establecido en el artículo 54 respecto de incumplimientos laborales graves y culpables del trabajador, como causas justificativas del despido disciplinario. De ahí pues que haya sido necesario recurrir a la regulación convencional de la materia, seleccionándose tales convenios por su conexión directa o indirecta con algunas de las actividades mencionadas.

49. En la mayoría de los Convenios colectivos analizados no se contempla lo que podríamos llamar “objeción de conciencia”, respecto de la posible dispensación de ciertas tareas que pudieran suponer un choque con las creencias del trabajador. Únicamente, podríamos hacer mención a la inclusión en algunos convenios colectivos como falta disciplinaria muy grave de determinadas conductas que supongan una inobservancia por acción u omisión del bienestar animal, si bien hay que señalar que ello queda justificado por la propia índole del ámbito de aplicación de dicho Convenio, empresas que realicen actividades de asistencia a los animales en Centros y Servicios Sanitarios Veterinarios o fuera de ellos⁵⁰.

50. Así pues, a la vista de lo señalado, determinadas conductas en los sectores mencionados, tales como, la reticencia al cumplimiento de algunas obligaciones propias del puesto en establecimientos de comida rápida como el no dispensar ciertos tipos de alimentos; o en el sector farmacéutico, negarse a colaborar en testar productos en animales o negarse a expender productos de tales características en cualesquiera establecimientos que los comercialicen o negarse a utilizar las prendas del uniforme, al entender que no cumplen los estándares que sus creencias pudieran exigir etc... podrían ser entendidas como un incumplimiento de las órdenes o instrucciones del empresario o fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas⁵¹.

51. En lo que concierne a la uniformidad, poca es la flexibilidad ofrecida al respecto en los Convenios Colectivos analizados, tipificándose mayoritariamente como falta disciplinaria, el incumplimiento de la uniformidad o su uso inadecuado⁵². No obstante, ciertas cláusulas pueden ofrecer una visión aperturista que permite ajustar la misma a las creencias del propio trabajador; evi-

⁵⁰ Artículo 9.8 del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 14 de agosto)

⁵¹ Téngase en cuenta, a estos efectos, los artículos 39 y 40 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, BOE de 21 de mayo, prorrogado por Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo), en los que se tipifican dichas conductas como falta grave y muy grave respectivamente. Acuerdo este al que, gran parte de los Convenios analizados en el sector de la hostelería, remiten en cuanto a su régimen disciplinario: a modo de ejemplo, Convenio colectivo de Beer&Food (Resolución de 13 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 25 de junio); Convenio colectivo de Burger King Spain, SLU (Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, BOE de 3 de julio); Convenio colectivo de KFC Restaurants Spain, SL (Resolución de 27 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, BOE de 6 de junio) o el II Convenio colectivo del Grupo de empresas Pans & Company/Eat Out (Resolución de 22 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 19 de noviembre). En el mismo sentido, el artículo 45 apartados 4 y 5 del Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (Resolución de 10 de junio de 2020, de la Dirección general de Trabajo, BOE de 19 de junio); punto 1.3.7 del anexo III del Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (Resolución de 9 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 19 de febrero); artículos 80.5, 81.5 y 82.6 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 16 de julio).

⁵² A modo de ejemplo, artículo 53.2.11 Convenio colectivo de Beer&Food que tipifica como falta grave la inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa; o los artículos 38 y 39 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería, que tipifican respectivamente como falta grave y muy grave, llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada o su inobservancia durante el servicio.

dentamente no porque se haga mención expresa a ellas sino por la posible interpretación extensiva de las mismas al supuesto objeto de nuestro estudio. Así, algunos de ellos hacen mención a determinadas prendas que podrán ser aportadas por el propio trabajador cumpliendo con unas características similares, hecho que permite cierta opción a la hora de elección del origen de la prenda por parte del trabajador⁵³; otros reconocen para aquellos trabajadores que no requieran ropa laboral, un plus destinado a la adquisición de prendas, previendo asimismo consensuar con los representantes de los trabajadores, la decisión de la ropa a comprar, previsión esta que, si bien la hace el Convenio referida a tener en cuenta en dicha adquisición la comodidad para el trabajador y la temperatura en cada momento del año a la que están sometidos⁵⁴, no obsta a que pueda tomarse de referencia respecto del cumplimiento de exigencias como las señaladas respecto del veganismo ético. .

52. Ciertamente, la solución menos complicada ante la posible materialización de conductas como las ejemplificadas sería entender que un sujeto convencido en dichas creencias veganas se abstendría de acceder a un puesto de trabajo de características tales y, por tanto, opuestas a sus creencias. Pero no es este nuestro punto de partida sino otro bien distinto, cual es contemplar la posibilidad de adaptación de las empresas a estas creencias cada vez más asentadas en la realidad social contemporánea, es decir, conseguir un equilibrio entre creencias como el veganismo y el desarrollo de la prestación profesional en alguna de tales empresas, salvando aquellos obstáculos que pudieran existir en aras de garantizar, como ya se ha hecho en otros ámbitos como el religioso, los intereses del empresario y los derechos del trabajador.

2. Las posibles respuestas a la inclusión del veganismo ético en la relación laboral

53. La aparición de nuevas realidades como el veganismo ético, entendiendo el reconocimiento del mismo como creencia y, por ende, su conexión con el derecho fundamental a la libertad ideológica, hace que sea necesario plantear los distintos escenarios con los que ofrecer respuesta a su injerencia o presencia en el ámbito de la relación laboral. Escenarios que, ya planteados en otros supuestos y respecto de los que se han ofrecido respuestas, pueden ser referentes en lo que concierne a esta nueva realidad. Es necesario considerar algunas de las figuras ya puestas de manifiesto por la doctrina y la jurisprudencia, a fin de comprender su posible aplicabilidad o no a la exención del cumplimiento de determinadas tareas por parte del trabajador, amparadas en su libertad de creencias. Con el fin de dar respuesta a la exigencia de equilibrio debe tenerse en cuenta la aplicabilidad de la denominada “modalización” de los derechos fundamentales así como conceptos tales como la calificación ocupacional de buena fe, el ajuste razonable, la cláusula de conciencia, las empresas de tendencia y las tareas neutras o de tendencia, entre otras. Sin olvidar el papel fundamental a cumplir por los convenios colectivos como fuente primordial del Derecho del Trabajo.

A) La “modalización” de los derechos fundamentales

54. El TC ha insistido en que la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación al trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano. Las organizaciones empresariales no forman mundos separados ni compartimentos estancos en la sociedad, ni la libertad de empresa que consagra el artículo 38 CE puede legitimar que los trabajadores deban soportar “despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades

⁵³ Artículo 14 CC de Beer&Food: “...En aquellos casos en los que, a tenor de los protocolos de vestuario de las marcas se pueda trabajar con vaqueros o «jeans» azules propios de los empleados o empleadas, éste será aportado por los mismos”; artículo 35 del CC de Burger King Spain, SLU: “No se considera uniforme aquellas prendas que sean de uso general y se entiendan como forma correcta de vestir común exigible”.

⁵⁴ Artículo 28 del CC de Centro Farmacéutico

públicas”⁵⁵. No obstante, se señala asimismo por el Alto Tribunal que ello no ha de suponer que los derechos que la Constitución garantiza como ciudadano al trabajador constituyan un factor que permita alterar el entramado de derechos y obligaciones que dimanen de la relación laboral, es decir, los derechos fundamentales no se pueden erigir en sí mismos como ilimitadas cláusulas de excepción que pudieran justificar un incumplimiento de los deberes laborales que corresponden al trabajador⁵⁶. A tal efecto, la inserción en la organización ajena modula aquellos derechos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva⁵⁷.

55. En el caso que nos ocupa, pensemos, por ejemplo, en que un trabajador declara, en el desempeño de su actividad profesional, el carácter nocivo o perjudicial, eso sí desde sus convicciones o creencias, de determinados productos elaborados o comercializados por la empresa. ¿Quedan dichas manifestaciones amparadas por la libertad de expresión consagrada en el artículo 20 de la Constitución o podrían englobarse en alguna de las faltas disciplinarias que se han señalado en apartados anteriores? A este respecto, y por lo que concierne al derecho a la libertad de expresión consagrado en el artículo 20 CE, el TC ha declarado que el mismo tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones; conceptos en los que deben verse incluidos las creencias y juicios de valor⁵⁸. Ahora bien, no debe olvidarse que la existencia de la relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona dicho ejercicio, de modo que manifestaciones del trabajador que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de la relación laboral⁵⁹. Tengamos en cuenta que, en el ámbito de la relación laboral, el principio de buena fe ha de inspirar la misma; ello significa que deben rechazarse aquellas actuaciones del trabajador dirigidas a inferir un daño moral o material al empleador, es decir, conductas fraudulentas, desleales o realizadas con abuso de confianza⁶⁰. Pero, igualmente, el TC ha reconocido que este deber no se erige en un genérico deber de lealtad, entendido como omnicomprendido de sujeción del trabajador al interés empresarial⁶¹. Igual planteamiento al señalado podríamos hacer respecto del incumplimiento de ciertas tareas asignadas, tales como decíamos, pueden ser la expedición o venta de determinados productos. ¿Estarían amparados dichos incumplimientos por la libertad de creencias y dicha conducta no podría ser entendida como una falta disciplinaria de desobediencia o incumplimiento de instrucciones?

56. A la vista de lo señalado, debe entenderse que conductas como las descritas no pueden ser amparadas ni por la libertad de expresión ni por la libertad de creencias. Como señala la doctrina, la libertad de creencias no puede ser alegada por el trabajador para eximirse del cumplimiento de sus obligaciones laborales cuando estas resulta que han sido voluntariamente asumidas; dicha libertad, como manifestación entendemos que de la libertad ideológica, implica, como ya se ha dicho, “una exigencia de mutua neutralidad en el contrato de trabajo”, no reconociéndose el derecho de resistencia del trabajador al cumplimiento de determinadas obligaciones inherentes a la relación contractual⁶².

57. Ahora bien, no obstante lo señalado, creemos que ello no impide encontrar respuestas que permitan equilibrar ese respeto a las creencias del trabajador y la libertad de empresa del empresario. Ha de analizarse la posibilidad de minimizar los conflictos que pudieran surgir y ello, como indica la doctrina, mediante un “delicado proceso de adaptación”. Es necesario tener en consideración una mayor sensibilidad hacia la protección de estos nuevos derechos emergentes⁶³. Cuestión esta que, si bien ya

⁵⁵ Por todas, STC 19 julio 1985 (RTC 88/1985)

⁵⁶ STC 17 julio 1989 (RTC 129/1989)

⁵⁷ STC 30 julio 2003 (RTC 126/2003)

⁵⁸ STC 21 enero 1988 (RTC 6/1988)

⁵⁹ STC 21 enero 1988 (RTC 6/1988)

⁶⁰ STC 15 diciembre 1983 (RTC 120/1983)

⁶¹ STC 15 diciembre 1983 (RTC 120/1983)

⁶² M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, “Libertad ideológica...”, op.cit., p. 61

⁶³ M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, “Libertad ideológica...”, op.cit., pp.55 y 57

se ha propugnado en otros ámbitos, creemos que han de abarcar las nuevas realidades dimanantes de la sociedad, concretamente en el caso estudiado, esas creencias en torno a lo que se conoce como veganismo ético.

B) Empresas de tendencia, tareas de tendencia y trabajador “portador de tendencia”

58. Respecto de las identificadas como “empresas de tendencia”, sin olvidar la compleja delimitación conceptual de las mismas, una breve referencia como punto de partida. Una concepción amplia de las mismas ha llevado a considerar como tales aquellas que van dirigidas al logro de fines artísticos y similares y que presuponen la adhesión a una particular ideología o concepción del mundo, genéricamente llamada “tendencia”. Concepción frente a la que una delimitación restrictiva de las mismas ha sido la conducente a considerar como tales las empresas creadoras o sustentadoras de una ideología, entre estas, los partidos políticos, sindicatos y confesiones religiosas⁶⁴. La cuestión a dilucidar pasa por tratar de apreciar si, en este concepto acuñado tiempo atrás y en base a actividades concretas y hasta ahora definidas, podrían tener cabida nuevas creencias incluidas en la libertad ideológica como es el caso del veganismo ético. La respuesta, desde nuestro punto de vista, ha de ser positiva. Ya la doctrina enunciaba entre las mismas y junto a aquellas, las empresas “filosóficas”⁶⁵, señalándose asimismo cómo priorizar el elemento pluralista supondría poder ampliar el abanico de esa concepción restrictiva de las empresas de tendencia⁶⁶, teniendo pues en cuenta que el fundamento de estas empresas debe encontrarse en la diversidad de grupos que componen la sociedad⁶⁷.

59. Desde la estricta concepción señalada, creemos que encajaría como empresa de tendencia una empresa de características similares a aquella en la que prestaba sus servicios el Sr. Casamitjana, recordemos, la “Liga contra deportes crueles”, organización benéfica para el bienestar animal, caracterizada por su campaña contra los deportes recreativos que dispensan un trato cruento a los animales. Hecho que permitiría afirmar que, como tal, la empresa no va a resultar neutral a determinados aspectos sino todo lo contrario, su propia actividad implicaría una de las características que se ha propugnado respecto de estas empresas de tendencia, el hecho de que su propia actividad implica la defensa de determinados postulados⁶⁸. En sentido similar, pero con postulados enfrentados a los señalados, empresas, por ejemplo, relacionadas con el mundo de la tauromaquia o la elaboración de artículos de piel, por citar algunos de los ejemplos en los que el bienestar animal propugnado por el veganismo ético podría encontrar un choque frontal con sus principios inspiradores.

60. Sería pues necesario traer aquí, a colación de lo indicado, todas las cuestiones que ya la doctrina ha puesto de manifiesto respecto de las empresas de tendencia, debiendo entender que, entrando en colisión los derechos del trabajador y del empresario, no debe sacrificarse uno en beneficio de otro sino salvar la mayor parte del contenido de ambos en aras de que sea posible su armonización⁶⁹.

61. Se requiere así recurrir a determinados instrumentos organizativos que permitan el logro de esa armonización. En aras de garantizar esta creemos que juegan un papel relevante conceptos como los

⁶⁴ A.L. DE VAL DE TENA, “Las empresas de tendencia ante el derecho del Trabajo: Libertad ideológica y contrato de trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 1994, p. 179. En sentido similar, J. CALVO GALLEGU, *Contrato de Trabajo y Libertad ideológica: Derechos Fundamentales y organizaciones de tendencia*, CES Colecciones estudios, 1995, pp.126-128

⁶⁵ A.V. SEMPERE NAVARRO, “El contrato de trabajo en la jurisprudencia constitucional”, *Temas Laborales*, Nº 19/20, p.146

⁶⁶ J. CALVO GALLEGU, *Contrato de Trabajo...*, op.cit., p.128

⁶⁷ S. DURO CARRIÓN, “La empresa ideológica: relación laboral y derechos fundamentales”, *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 56, 2020, p.165

⁶⁸ A.V. SEMPERE NAVARRO, “El contrato de trabajo...”, op.cit. p.146

⁶⁹ M^a.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, “Libertad ideológica y prestación de servicios”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1985, p.190. En el mismo sentido, A.L. DE VAL DE TENA, “Las empresas de tendencia...”, op.cit., p.189, al señalar que solo la comprensión y armonización entre los derechos del individuo y los de la organización permitirán hacer posible la vida de esta.

siguientes. En primer lugar, las denominadas “tareas de tendencia”, entendidas estas como aquellas vinculadas a una tarea que significa determinación o expresión de las propias ideas de la organización en la que se puede pedir del trabajador que asuma una posición activa, identificándose en sentido estricto con dichas ideas⁷⁰. En el caso que nos ocupa, pensemos en tareas que pueden requerir una publicidad de los beneficios de determinados productos alimentarios, cosméticos, textiles etc... o de la relevancia artística y cultural de ciertas artes (por ejemplo, la tauromaquia). Ello nos llevaría a la diferenciación entre las tareas neutras y las tareas ideológicas o de tendencia, siendo estas últimas referidas a aquel trabajador que la doctrina ha identificado como trabajador “portador de tendencia”⁷¹.

62. Cuestión esta íntimamente conectada con la que se ha denominado “calificación ocupacional de buena fe”, al amparo del artículo 4.2 de la Directiva 2000/78. En virtud de dicho precepto, no se entenderán discriminatorias aquellas disposiciones que, en organizaciones privadas cuya ética se base en las convicciones de una persona, y por lo que respecta a las actividades profesionales de estas, establezcan una diferencia de trato basada en tales convicciones siempre que la naturaleza de dichas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Encajaría en este presupuesto aquel trabajador “portador de tendencia”, es decir, aquel cuya prestación laboral está al servicio de la divulgación de la ideología de la organización de tendencia y al que corresponde la obligación de promover y defender de manera activa los valores, creencias e ideas de dicha organización⁷². Ahora bien, debe existir un vínculo entre el requisito exigido por el empresario y la actividad en cuestión, requisito profesional que ha de ser esencial, legítimo, justificado y proporcional⁷³; habiéndose entendido por la doctrina como finalidad legítima aquella que puede estar relacionada con la imagen pública de la empresa, “trabajo estético” o en la consideración de la preferencia de los clientes⁷⁴.

63. Se trataría pues de conocer e identificar, a la vista de las creencias del veganismo ético, qué tareas, en aquellos sectores que hemos identificados como intercurrentes con dichas creencias, podrían tener la consideración de neutras y cuáles de tendencia. Dentro de las primeras, tareas administrativas, contables, informáticas etc...; dentro de las segundas, dependiendo de la actividad productiva, podemos pensar en tareas de publicidad, imagen corporativa o trato con los clientes. Exigiéndose así pues respecto de estas últimas el cumplimiento de concurrencia de requisito profesional, esencial y determinante para el desarrollo de las tareas de que se trate. A nuestro juicio, garantizar el equilibrio entre la libertad de creencias del trabajador y la libertad de empresa del empresario, es decir, la armonización y adaptación propugnada frente a esta nueva realidad requiere una confluencia y una aplicabilidad conjunta de todos los conceptos mencionados. Así pues, ello podría consistir bien en exonerar de determinadas tareas al trabajador cuyas creencias conoce el empresario y que podrían verse vulneradas por la ejecución de aquellas o en una posible adaptación de las mismas. Como señala la doctrina, adaptar la tarea puede ser suficiente al no ser necesario exigir al trabajador que ajuste su comportamiento a un fiel servicio a la empresa sino realizar la misma con la diligencia requerida por la naturaleza de la misma; adaptar la prestación de servicios a las creencias del trabajador, siempre que ello fuera posible, incluso con una eventual modificación contractual, respondería a las exigencias de buena fe que deben presidir la relación trabajador-empresario⁷⁵. Solamente cuando la manifestación de las creencias del trabajador supongan un incorrecto cumplimiento de las tareas desempeñadas podrá el empresario ejercer su poder disciplinario, sin que creamos que ello haya de entenderse como una vulneración de su derecho fundamental a la libertad de creencias.

⁷⁰ M^a.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, “Libertad ideológica...”, op.cit., p. 436

⁷¹ F. VALDÉS DAL-RE, “Libertad ideológica y contrato de trabajo. Una aproximación de Derecho comparado”, Relaciones Laborales, n^o 2, 2004, p.22-23

⁷² F. VALDÉS DAL-RE, “Libertad ideológica y contrato de trabajo...”, op.cit., p.22

⁷³ M^a. I. BENAVENTE TORRES, “Cinco causas de discriminación en la Unión Europea y su incidencia en el ordenamiento español”, Trabajo y Derecho, n^o 55, 2019, p.19

⁷⁴ A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, “Regulación del uso del velo islámico en el trabajo...”, op.cit., p.12

⁷⁵ M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, “Libertad ideológica...”, op.cit., p. 428

64. Ahora bien, lo señalado debe ser extrapolable no solo a los posibles conflictos emergentes en el desarrollo de la prestación profesional, sino en la fase previa de acceso al empleo, como puede ser un proceso de selección. La cuestión entronca con aquellas preguntas que, relacionadas con las creencias profesadas por el trabajador, pueden ser realizadas por el empresario destinadas a conocer si las mismas pueden resultar o no un escollo para la organización empresarial. Dada la actual reticencia e incluso rechazo desde algunos sectores de la sociedad a todas aquellas actividades directa o indirectamente relacionadas con un posible maltrato animal (cuestión esta respecto de la que no es ajena la apreciación subjetiva de cada cual), la posible suspicacia del empresario dispuesto a contratar a un trabajador puede estar justificada desde el momento que puede sentirse amenazado por un posible boicot a dicha actividad empresarial.

65. Respecto de la primera cuestión, coincidimos con aquel sector doctrinal que se muestra partidario de que el empresario no pueda efectuar cuestión alguna dirigida a indagar sobre cuál sea el credo religioso del trabajador, lo que habríamos de entender referido a las “creencias” en las que se puede enmarcar el veganismo ético. Ahora bien, diferente sería el planteamiento si las preguntas únicamente tuvieran un estricto interés laboral, en el que fuera determinante conocer dichas creencias para, como decíamos, que las mismas no se manifiesten como un escollo al desempeño de la actividad profesional, lo que creemos que puede adquirir relevancia en las actividades enunciadas como ejemplificativas⁷⁶. ¿Se entendería que vulneraría la libertad de creencias el que una empresa dedicada a la tauromaquia preguntara al entrevistado su afición por los toros?; o ¿en una empresa avícola, cuál es su opinión sobre las técnicas de cría de aves? Evidentemente, entendemos que ello resulta inherente al propio interés empresarial y que el trabajador estaría obligado a dar respuesta a la misma, sin perjuicio de que un posible engaño al respecto, si en un futuro redundara en perjuicio del desempeño de dicha actividad profesional, pudiera ser interpretado como una vulneración del principio de buena fe que debe presidir la relación laboral, lo que engazaría con las consecuencias disciplinarias anteriormente detalladas.

66. A nuestro juicio, nada obsta a la posible incorporación por parte del trabajador seguidor del veganismo ético a una empresa cuyas actividades productivas supongan una confrontación con los pilares de dicha creencia. No podemos olvidar que la incorporación del trabajador a dicha realidad empresarial es voluntaria y, por ende, es libre el trabajador de decidir incorporarse o no a la misma. Ahora bien, solo la conducta del mismo en su desempeño profesional será la que pueda conducir a unas u otras consecuencias.

67. Por último, cabe hacer mención a la denominada técnica del “ajuste razonable” que, si bien se ha propugnado en el ámbito de la discapacidad y el despido discriminatorio⁷⁷, se ha planteado como posible herramienta que de respuesta al pluralismo cultural que cada vez impera con mayor fuerza, al entender este como una consecuencia del derecho a la igualdad comprendido como derecho de las minorías a mantener sus diferencias en relación con la mayoría, beneficiándose de acomodos y exenciones respecto de normas neutras de carácter general pero que tiene efectos perjudiciales para algún derecho básico de ciertos grupos⁷⁸, en nuestro caso, respecto de quienes profesan el veganismo ético. Así, el ajuste o acomodo razonable podría verse respecto del veganismo ético en la misma línea que se ha propugnado respecto de otros grupos minoritarios, erigiéndose como posible estrategia de armonización intercultural⁷⁹.

⁷⁶ En este sentido, respecto de los distintivos religiosos, M. SALIDO, “Derecho a la propia imagen y convicciones religiosas en el trabajo: distintivos religiosos”, Trabajo y Derecho, nº 62, 2020, p.11

⁷⁷ Vid. A este respecto, M^a I., BENAVENTE TORRES, “Cinco causas de discriminación en la Unión Europea y su incidencia en el ordenamiento jurídico español”, Trabajo y Derecho, Nº 55-56, 2029, pp.13-15

⁷⁸ E., RUÍZ VIEYTEZ, “Crítica del acomodo razonable como instrumento jurídico del multiculturalismo”, Cuadernos electrónicos de Filosofía del Derecho, nº 18,2009, p. 15

⁷⁹ E., RUÍZ VIEYTEZ, “Crítica del acomodo razonable...”, op.cit. p.19

C) La negociación colectiva ante el veganismo ético

68. La parca regulación que de las “creencias” se hace desde un punto de vista legal en el ámbito laboral, no más allá de su relación con una posible actuación discriminatoria, lleva a nuestro entender a hacer necesario una mirada a la fuente convencional. En este sentido se pronuncia el artículo 42 de la Ley 62/2003, al establecer que los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso, entre otras causas, por razón de la religión o convicciones. Así pues, la realidad imperante y el papel que el Convenio Colectivo juega como fuente primordial de la relación laboral habrá de llevar a dar una respuesta a la integración de las creencias como paso previo primordial que, a nuestro juicio, evitará discriminaciones o situaciones de acoso por dicha causa, es decir, hemos de propugnar una visión integradora y preventiva más allá de la reparadora, que parte de un daño ya materializado y que es lo que, desde aquella actuación, se debe de evitar.

69. Dado que la creencia en la que nos centramos es la vinculada al veganismo ético creemos que hemos de centrarnos en aquellos ámbitos en los que las injerencias de esta “creencia” pudieran materializarse con mayor intensidad. De ahí que hayan sido dichos sectores los elegidos a fin de conocer si la fuente convencional a ellos aplicables ofrece respuesta alguna a cuestiones que pudieran suscitarse en el ámbito estudiado o, por el contrario, es una cuestión pendiente a la que quizás haya que plantearse dar una respuesta. Convenios pues coincidentes con los mencionados desde la perspectiva del poder disciplinario del empresario (epígrafe V.1)

70. A este respecto, cabe destacar que en la mayoría de los Convenios analizados existe una preocupación generalizada por garantizar el derecho de igualdad y no discriminación. La consagración en el tenor literal del Convenio Colectivo de la aplicabilidad del principio de igualdad y no discriminación en su ámbito de aplicación subjetivo constituye un factor de relevancia a la hora de conocer el compromiso de las empresas con el respeto a dicho derecho fundamental. Si bien es cierto que se ha observado una implicación masiva de los convenios analizados con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género⁸⁰, también se incorpora en su articulado “las creencias o convicciones” como circunstancia a proteger frente a una posible discriminación, bien, a través de su conexión con la religión o ideología⁸¹ o, en algunos otros casos, por su mención expresa a las mismas, si bien es cierto que en este último caso algunas de las veces por su conexión con situaciones de acoso⁸².

⁸⁰ A modo de ejemplo, art.54 del Convenio Colectivo estatal de centros y servicios veterinarios en cuyo apartado 1 se señala que “las partes afectadas por este convenio colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa”, si bien, pese a dicha declaración de carácter general, el artículo 55 de dicho Convenio, bajo la rúbrica, “medidas de igualdad”, se refiere únicamente a la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

⁸¹ A modo de ejemplo, artículo 101 del CC. General de trabajo de la industria textil y de la confección en el que, pese a ser rubricado “Igualdad entre mujeres y hombres”, se reconoce el compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio en promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, rechazando cualquier tipo de discriminación, entre otras causas, por la religión; artículo 29 del CC de Sector de Comercio de la Piel de Madrid (Resolución de 11 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, BOCM de 7 de agosto), en el que bajo la rúbrica de, “Norma no discriminatoria”, se reconoce primero, que ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración, entre otras, por las ideas religiosas; segundo, el respeto al principio de igualdad en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por razones de ideología y, tercero, la protección de los trabajadores frente al acoso por razón de origen religioso o convicciones.

⁸² Anexo IV del CC estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, 2019-2021 (Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 2 de octubre), en el que se incluye el “Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio”, a tenor del cual se entienden por “actos discriminatorios”, cualquier comportamiento realizado por razón de, entre otras causas, convicciones, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Igualmente, en relación al acoso, el artículo 43.13 del CC. de la empresa Restaurantes McDonald’s, S.A.U. (ámbito provincial, (BOP Sevilla 14 de febrero de 2020), que tipifica como falta muy grave, el acoso moral, sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de, entre otras causas, convicciones.

71. Junto a lo señalado, encontramos algún Convenio Colectivo en el que se hace una mención expresa a la gestión de la diversidad, bien directamente relacionada con la población inmigrante⁸³ o, en términos más generales, al entender que “el respeto y el desarrollo de la pluralidad humana interna constituye uno de los elementos clave y estratégico para el éxito actual y futuro”, reconociendo la diversidad, como un “principio inviolable y tradicional de funcionamiento antidiscriminatorio” que se concreta, tanto en “medidas de fomento, valorización y reconocimiento de la pluralidad inherente a las personas que forman parte de la Empresa”, como también “en una definición coherente de la política en materia de selección y contratación de sus nuevos integrantes futuros”⁸⁴.

72. Ciertamente, son relevantes menciones de estas características pues han de entenderse las mismas como una expresión de la mente aperturista que exige la realidad del momento y cuyo reflejo, como vemos, está teniendo incidencia en el ámbito de las relaciones laborales. Cada vez son más las medidas que, enfocadas al ámbito de las relaciones laborales, buscan gestionar esa diversidad cultural desde los distintos ámbitos de la propia empresa, tanto internos – en lo que concierne a sus propios empleados- como externos, en cuestiones tales como su relación con proveedores, clientes y en todo aquello que pueda incidir sobre la imagen corporativa e internacionalización de la empresa⁸⁵.

73. Como se ha podido deducir de la configuración inicial que, siguiendo al juez británico, se ha hecho del veganismo ético, estrecha relación con este guarda la protección del medio ambiente, palmaria en algunos de los usos y costumbres de quienes siguen dicha creencia. Es por ello que también llama la atención el compromiso de la empresa con el medio ambiente, materializado en algunas de las cláusulas de los propios Convenios⁸⁶. Cuestión que, si bien venía caracterizando a la responsabilidad social de la empresa, comienza a hacerse presente en los propios Convenios Colectivos. No olvidemos que la responsabilidad social de la empresa se ha enmarcado en un ámbito más “ético” que legal, surgiendo dudas sobre la posible eficacia vinculante de la misma⁸⁷.

74. La posible adecuación de los Convenios Colectivos a estas nuevas realidades tiene un precedente interesante en los acuerdos de empresa de “gestión de diversidad” o “planes de diversidad”,

⁸³ Artículo 45 del CC Beer&Food, bajo la rúbrica de “Gestión de la diversidad en origen”, recoge como recomendación de las partes, especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras inmigrantes, que se promuevan en el seno de las empresas planes de gestión de la diversidad de origen, entendiéndose que estos son un factor positivo para el incremento de la competitividad de la empresa y eficiencia de la gestión empresarial, formando parte de compromisos de responsabilidad social empresarial, en las relaciones laborales.

⁸⁴ Capítulo V. Área Social. A. Diversidad CC de Michelín España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el período 2019-2022 (Resolución de 5 de agosto de 2020 de la DGT, BOE del 15 de agosto)

⁸⁵ A este respecto, vid. In extenso. “Gestión de la diversidad cultural en medias y pequeñas empresas”, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014.

⁸⁶ Artículo 41 del CC. para las granjas avícolas y otros animales, el cual bajo la rúbrica “Medio ambiente” recoge la consideración por las partes firmantes de la necesidad de que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, para lo cual pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla. Con la misma finalidad, si bien ampliando el compromiso de la empresa en este ámbito, quizás derivado de la naturaleza de la propia actividad empresarial, mencionar el artículo 67 del CC. estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, 2019-2021, en el que se contempla la designación de un Delegado de Medio Ambiente de entre los Representantes del comité de empresa o delegados de personal, con atribución de cometidos y funciones en esta materia, todas ellas destinadas a fomentar el respeto y compromiso medioambiental de las empresas.

⁸⁷ En este sentido, S. DEL REY GUANTER, en “Responsabilidad social de la empresa y relaciones laborales: Algunas reflexiones sobre sus conexiones terminológicas y sustanciales”, *Temas Laborales*, nº 100, 2009, p.144, señala la ambigüedad que suele afectar al nivel de la eficacia regulatoria que pueden desarrollar, considerados a veces como meras recomendaciones morales o éticas y otras con un carácter vinculante legalmente pleno. En sentido similar, M. SEPÚLVEDA GÓMEZ, en “Negociación colectiva y responsabilidad social de las empresas”, *Anuarios de Conferencias del CARL*, Junta de Andalucía, CARL, 2009 p. 127, al reseñar los interrogantes jurídicos que esta responsabilidad social plantea en cuanto a las repercusiones que estas medidas puedan tener tanto sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores como sobre ciertas instituciones como la negociación colectiva.

que, si bien en España se originaron con el fin de integrar a los trabajadores inmigrantes, principalmente por su profesión de la religión musulmana⁸⁸, pueden constituir un elemento clave para dar respuesta a la integración de nuevas creencias, entre ellas, el veganismo ético.

75. Sin lugar a dudas, creemos que el veganismo ético constituye un elemento cultural más que podrá ser tenido en cuenta en los parámetros de la relación laboral y de la empresa, pudiendo tener manifestaciones muy diversas, como señalábamos, atendiendo a la índole, por ejemplo, de la actividad desempeñada por aquella y a lo que se ha de entender como inherente a dicha creencia. Queda la expectativa de conocer cuáles serán las respuestas de los interlocutores sociales a nuevas realidades emergentes y cada vez más incidentes en el ámbito de la relación laboral como ocurre, entre otras, con el veganismo ético.

VI. Conclusiones

76. Una vez admitido el veganismo ético como una creencia o convicción que, seguida por el trabajador debe ser respetada como parte integrante de la libertad ideológica, ha sido necesario identificar la repercusión de ello en el ámbito de la relación laboral.

77. Las consecuencias de la concurrencia de esta creencia en la relación laboral difieren sustancialmente a tenor de las características de la propia actividad empresarial. La “neutralidad” de la actividad productiva, ajena así pues a cuáles puedan ser las creencias del trabajador, las cuales se mantendrán en el fuero interno del mismo, no presentará un tratamiento diferente del que pueda propugnarse respecto del ejercicio de la libertad ideológica en cualquiera otra de sus manifestaciones. De ahí que sean aquí trasladables las garantías ofrecidas por nuestro ordenamiento jurídico frente a la vulneración de cualquier derecho fundamental del que pueda ser titular el trabajador.

78. Más compleja es la situación cuando las creencias y su manifestación externa se materializan en ciertas actividades empresariales o productivas no neutras en lo que puede concernir a las creencias del trabajador. Son estas últimas las que han reclamado un análisis pormenorizado. Análisis que se ha pretendido realizar desde la perspectiva de la integración, la diversidad y la armonización de intereses.

79. El pluralismo, la diversidad, el multiculturalismo etc... presentes cada vez más y de maneras y formas diferentes en la sociedad del siglo XXI, han de ser tenidas en cuenta en un ámbito de relevancia como la relación laboral, la cual constituye un pilar básico en la vida del ser humano y en la que desarrolla y se inmiscuye gran parte de su vida. Así pues, entendemos que el ámbito laboral no puede ser ajeno a la realidad imperante sino que debe dar respuesta, de la manera más acorde y conciliatoria posible, a los intereses de las partes de dicha relación, trabajador y empresario.

80. Por tanto, partiendo de que la incorporación del trabajador a una determinada organización productiva es voluntaria y conociendo, por ende, el objeto de la misma, es la buena fe la que creemos debe presidir tanto el cumplimiento de sus funciones como también el ejercicio del poder de dirección y organización del empresario. Una vez que el trabajador acepta voluntariamente prestar sus servicios en una empresa, cuya actividad pueda suponer una injerencia a sus creencias, la buena fe debe presidir dicha prestación. Lo contrario permitirá al empresario ejercer su poder disciplinario ante una trasgresión de dicha buena fe contractual por parte del trabajador.

81. Ahora bien, como se ha puesto de manifiesto, la nueva realidad del siglo XXI caracterizada por su diversidad, multiculturalidad, pluralismo etc... debe también comprender un compromiso por

⁸⁸ A este respecto, resulta muy interesante el estudio que acomete A. ALVAREZ DEL CUVILLO en el capítulo “Inmigración y negociación colectiva: igualdad y gestión de la diversidad” en R. ESCUDERO (Coord.), Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización, CCOO, CINCA, 2010, pp. 423-462

parte del empresario. El respeto hacia las creencias del veganismo ético del trabajador por parte de aquel debería traer consigo, siempre que ello sea posible en el seno de la organización empresarial de que se trate, una acomodación de la prestación de servicios a las mismas. Acomodo materializado, por ejemplo, en la asignación de tareas que hemos definido como neutras y que permitan dicha compatibilidad y no supongan un choque frontal con aquellas; o, por ejemplo, permitir una adaptación de la uniformidad, si ello fuera demandado por el trabajador; o respetar las pautas de alimentación si en el seno de la empresa existiera comedor o cafetería como servicio ofrecido a los trabajadores; o eliminar aquellas tareas que pudieran confrontar la creencia “vegana” del trabajador. Se trata de lograr un equilibrio de intereses en el que la buena fe es requisito esencial en el actuar de ambas partes, trabajador y empresario.

82. Esencial a este fin entendemos es la incorporación en los convenios colectivos aplicables o, como se ha ejemplificado, en acuerdos de empresa, planes o cláusulas de diversidad del respeto a dichas creencias. Si, hasta ahora, ha sido la religión la peculiaridad determinante, principalmente en aquellos sectores o empresas en las que dicha condición afectaba a un número importante de sus trabajadores, una visión aperturista reclamaría, en alguno de los sectores que hemos mencionado, la incorporación de creencias como la del veganismo ético, teniendo en cuenta los pilares básicos en los que dicha creencia se sustenta. Sería posible materializar compromisos de la empresa en los que se pudiera dar cabida a ello, y que, evidentemente serían sectores, como decíamos, en los que la injerencia de esta creencia y la actividad de la empresa aparecen íntimamente conectados.

83. El asunto Casamitjana ha puesto sobre la mesa las posibles injerencias que una creencia como el veganismo ético puede tener sobre la relación laboral. Bien es cierto que la gravedad del hecho acontecido devenía de la propia índole de la empresa, de sus compromisos y de su actuación en contra de estos; lo que no es óbice para entender que quizás la actuación del trabajador no fue la más acorde a lo sucedido. Si el hecho británico se hubiera materializado en España, pondríamos nuestras dudas sobre la posible discriminación por dicha causa pues la misma denotaría, a nuestro juicio, no una disquisición sobre si ha habido o no discriminación por dicha causa, que desde nuestro punto de vista no la ha habido, sino si ha habido una represalia hacia el trabajador como consecuencia de la denuncia formulada contra la empresa. Sin más antecedentes del caso que los reflejados en el Preliminary hearing judgment, el despido del Sr. Casamitjana parece haberse producido no por la índole de sus creencias sino como consecuencia de las denuncias por él formuladas sobre las irregularidades de la empresa. Debería ponerse la atención sobre si, ante los mismos hechos, cualquier otro trabajador que no hubiera profesado dicha creencia hubiera sido despedido en los mismos términos que el Sr. Casamitjana, cuestión a la que creemos que la respuesta sería afirmativa.

84. Sin lugar a dudas, el veganismo ético como creencia puede encontrar un importante escollo a quien lo profesa para desarrollar su actividad profesional en determinados sectores, principalmente por las posibles reticencias del empleador no solo en los estados previos a la contratación sino también en el desempeño de la propia prestación de servicios. Es por ello que, de nuevo, la realidad está siendo más rápida que la respuesta del ordenamiento jurídico laboral. Quizás es momento de que los interlocutores sociales abran paso a una nueva realidad, aún estamos a tiempo de ello, aún se está a tiempo de dar respuesta a lo que se aventura, pues ya lo decíamos al citar el refranero popular con el que abríamos este trabajo.