

El veganismo como creencia

[Aleksandar Kocic](#)



Un grupo de activistas que defienden los derechos de los animales celebran el día internacional del veganismo, Barcelona, 2019. PAU BARRENA/AFP via Getty Images

Un tribunal británico ha dictaminado que el veganismo ético cumple los requisitos necesarios para ser una creencia filosófica y, por lo tanto, ser protegido por la Ley de Igualdad. ¿Qué repercusiones podría tener este caso en materia de derechos y libertades?

"Dime lo que comes y te diré lo que eres". Esto es lo que escribió el jurista francés Anthelme Brillat-Savarin en 1826, en el libro *Physiologie du Gout, ou Meditations de Gastronomie Transcendante*. También el filósofo alemán Ludwig Andreas Feuerbach decía que "un hombre es lo que come". Ninguno de los dos pretendían que se tomaran sus palabras literalmente; lo que querían decir era que los alimentos que ingerimos influyen en nuestro estado de ánimo y salud. Aun así, sus frases, que más tarde quedaron resumidas en "eres lo que comes", sobrevivieron e incluso revivieron en la era *hippy* de los 60, con la llegada de la comida macrobiótica y la concienciación sobre la necesidad de seguir una dieta saludable.

Ahora la expresión ha adquirido nuevo significado, después de que un tribunal de trabajo del Reino Unido haya dictado que el veganismo ético es una creencia filosófica protegida por las leyes antidiscriminación. Un tribunal de la ciudad de Norwich ha fallado en favor de Jordi Casamitjana, que alegaba que había sido despedido injustamente por la Liga Contra los Deportes Cruels (LACS en inglés) —una organización dedicada al bienestar animal— cuando manifestó a varios colegas su preocupación porque el fondo de pensiones de la ONG invertía en empresas que hacían pruebas con animales. En realidad, el fallo no resuelve la querrela de Casamitjana por despido improcedente; solo sienta las bases para poder celebrar el juicio. En

pocas palabras, el juez Robin Postle ha dictaminado que el veganismo ético cumple los requisitos para ser una creencia filosófica de las que protege la Ley de Igualdad de 2010. Para que una creencia esté protegida, debe satisfacer una serie de criterios: ser digna de respeto en una sociedad democrática, no ser incompatible con la dignidad humana ni con los derechos fundamentales de otros. Los expertos, en su mayoría, coinciden en que el fallo puede tener amplias repercusiones.

Ahora bien, antes de examinarlas, debemos ver qué significa ser vegano. La palabra la utilizó por primera vez en 1944, en la ciudad inglesa de Leicester, [Donald Watson](#), uno de los fundadores de la Sociedad Vegana. Sus primeras publicaciones revelan que el foco de atención era acabar con la explotación animal. En su primera definición del veganismo, la Sociedad decía que era “la doctrina de que el hombre debería vivir sin explotar a los animales”. Según algunas interpretaciones, la dieta no es más que un aspecto incidental de la convicción moral que constituye el veganismo. Desde esta perspectiva, el fallo del juez Postle parece tener sentido. En el Reino Unido, la [Ley de Igualdad](#) establece que, para estar protegida, una creencia debe ser sincera, no puede ser una mera opinión y tiene que afectar a un aspecto importante de la vida o la conducta de un individuo. Por ejemplo, la persona debe evitar vestir ropa de cuero, tocar objetos hechos con piel de animal e incluso viajar en coche siempre que sea posible para no tener que ver con la muerte de los insectos que se estrellan contra el parabrisas. Pero el fallo del caso de Casamitjana, para establecer esa condición, utiliza el término “veganismo ético”, no solo “veganismo”. Los primeros veganos no sentían la necesidad de añadir ningún prefijo a su definición. ¿Qué es lo que ha cambiado? En opinión de Matthew Cole, profesor de criminología en la Open University británica, no gran cosa: “El veganismo siempre ha sido ‘ético’, desde su origen. La suma de este adjetivo, en mi opinión, es una medida discursiva para contrarrestar la disminución de la ética en la construcción del ‘veganismo’ como producto comercializable o como etiqueta que ‘añade valor’ a productos existentes. Por ejemplo, en los últimos tiempos, algunos productos han añadido una etiqueta de ‘siempre vegano’ al envase para cobrar más. De modo que, por desgracia, el reciente fallo sobre ‘veganismo ético’ es, en parte, reflejo del ‘éxito’ a la hora de eliminar la ética del veganismo; no por parte de los propios veganos, sino fundamentalmente de fuerzas comerciales (la industria alimentaria y los medios de masas en particular)”. Sin embargo, Beth Hale, abogada laboralista en el bufete británico CM Murray, asegura que el veganismo de Casamitjana es diferente, porque va mucho más allá de una simple opción alimenticia: “Para obtener protección, la creencia debe ser sincera, debe ser una creencia, y no solo una opinión o un punto de vista, y debe afectar a un aspecto serio y sustancial de la vida humana. En este caso, las creencias del señor Casamitjana tenían una repercusión fundamental en su forma de vivir la vida. Eso era lo que le proporcionaba el peso necesario para poder tener derecho a la

protección con arreglo a la Ley de Igualdad”.



Además de las grandes religiones tradicionales, la ley también protege a los creyentes de fes mucho más pequeñas, como el rastafarianismo, el paganismo y la cienciaología. Otras convicciones protegidas por los tribunales de trabajo en virtud de la Ley de Igualdad son, por ejemplo, la creencia de que hay que tomar medidas radicales sobre el cambio climático e incluso la fe en la independendencia de Escocia. Con respecto a esta última, recientemente hubo un caso en el que un electricista que trabajaba para el Ministerio de Defensa recibió una suspensión cuando se presentó como candidato a ser número dos del Partido Nacional Escocés. La ley dice asimismo que las personas que sostienen creencias protegidas tienen derecho a manifestarlas y vivir de acuerdo con ellas, sin más restricciones que las establecidas por las leyes y necesarias para proteger la seguridad, la salud, la moral y el orden públicos, así como los derechos y las libertades fundamentales de otros. Los hospitales, colegios y prisiones estatales tienen la obligación de respetar esos derechos, y el gobierno tiene la obligación de garantizarlos, lo que puede implicar la aprobación de leyes que exijan lo mismo a empresarios y compañías. Es en este ámbito en el que los veganos y otras personas con creencias protegidas suelen tener dificultades, puesto que son contextos en los que dependen de que otros les permitan vivir con arreglo a sus convicciones. Un vegano en un hospital, por ejemplo, depende de que ese centro le proporcione comida y bebida apropiada para su modo de vida, algo que en

el Reino Unido, hoy, varía enormemente entre unos hospitales y otros. Los niños veganos también dependen de que el comedor de su colegio ofrezca comida y bebida apropiada para ellos, cosa que muchos no hacen. En una empresa, pueden darse situaciones en las que un empleado vegano, por ejemplo, se niegue a llevar una prenda hecha con piel de animal o incluso a ir a comprar leche para el té y el café de sus colegas.

Con tantas situaciones posibles, ¿debemos prever una avalancha de demandas judiciales? Beth Hale opina que no: “Creo que la repercusión del caso es razonablemente limitada, sobre todo porque tiene unos datos muy particulares y propios de las creencias concretas del señor Casamitjana. Es importante saber que, si a un empleado se le exige que manipule carne en su trabajo, eso solo podría derivar en una demanda por discriminación indirecta, no por discriminación directa. El motivo es que se trata de una exigencia que se hace a todos los empleados, aunque pueda tener especial relevancia para , por ejemplo, los veganos”. La clave es, al parecer, una cláusula que dicta que la discriminación directa es permisible y las actividades laborales, o el entorno en el que se llevan a cabo, hacen que sea verdaderamente un requisito profesional. El año pasado, el NHS británico (el servicio de salud nacional) publicó una oferta de trabajo para un terapeuta ocupacional (TO) especializado en trastornos alimenticios, con una restricción que decía que “no se tendrá en cuenta a los TO que sigan una dieta vegana”. Cuando se presentó una reclamación ante los responsables, estos se disculparon y eliminaron la condición de la oferta. Este era un ejemplo claro de discriminación directa, porque se trataba a los veganos de forma distinta solo por el hecho de serlo. En este caso, el NHS tenía que demostrar que no ser vegano era un requisito profesional determinante. Con su anuncio original, el NHS había supuesto, sin querer, que cualquiera que viva con la convicción moral de que está mal explotar y matar innecesariamente a seres vivos sería incapaz de desempeñar la función de TP con alguien que sufre un trastorno alimenticio.

La discriminación indirecta, por el contrario, solo es permisible si se trata de una práctica necesaria y proporcionada para alcanzar un propósito legítimo. Sería el caso, por ejemplo, de una pequeña empresa en la que el jefe pide a los empleados que se turnen en la compra de leche de vaca para el té y el café. Una exigencia de ese tipo, aunque no es directamente discriminatoria contra los veganos, tiene una repercusión que sí lo es de manera indirecta, porque comprar leche de vaca implica apoyar la explotación y la matanza de un animal, lo que entra en contradicción con sus convicciones. No obstante, Beth Hale cree que no sería un grave problema para los empresarios: “Estos pueden encontrar una justificación objetiva para la indiscriminación indirecta, y, si el requisito de manipular carne es verdaderamente necesario para la compañía, la afirmación de que es un requisito discriminatorio tendría pocas probabilidades de prosperar”. En la misma línea, los proveedores de servicios tendrían que justificar que no ofrecer opciones para los veganos supone una carga desmesurada, en lo

económico o en cualquier otro sentido.

Beth Hale destaca que Casamitjana no ha ganado aún su querrela por despido improcedente; solo ha conseguido que se acepte que sus creencias están protegidas. Por eso, Hale opina que este caso solo tendrá repercusiones en las demandas por acoso: “Los jefes tienen que asegurarse de no permitir que los empleados ridiculicen o intimiden a nadie por sus creencias protegidas”. Para Matthew Cole, las consecuencias de este caso son más amplias y afectan a un cambio de costumbres más a largo plazo: “Espero que una de las cosas que pasen sea que cada vez se tengan más en cuenta de forma más visible las necesidades de los veganos en el lugar de trabajo, y eso significa que los alimentos y las prácticas veganas se hagan también más visibles y, por tanto, se normalicen. También creo que éstos se sentirán reforzados por este fallo y con más confianza para pedir, individual y colectivamente, esos ‘ajustes razonables’ en el trabajo”.

En cuanto a Jordi Casamitjana, su caso no ha terminado. Su jefe no recurrió el fallo inicial sobre las creencias, seguramente a la espera de un debate que aún no se ha celebrado, en el que alegará que su empleado fue despedido por faltas graves y no por nada relacionado con su veganismo. Además, la conclusión de un tribunal de trabajo no es vinculante para los demás. Por consiguiente, todavía existe la posibilidad de que otros tribunales u otras empresas puedan adoptar otra opinión al respecto, por cuestión de principios o por detalles sobre dónde está la línea que separa el veganismo ético de nuestras preferencias alimenticias.

Traducción de María Luisa Rodríguez Tapia

Fecha de creación

21 febrero, 2020