

### Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4.<sup>a</sup>), de 15 enero de 2013, asunto Eweida y otros contra Reino Unido

#### Libertad religiosa. No discriminación

La sentencia resuelve cuatro casos diferentes de los que conocieron los Tribunales del Reino Unido y que aquí se sustancian por pretendido incumplimiento de los artículos 9 (derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión) y 14 (no discriminación) del [Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales](#) [Instrumento de Ratificación BOE n.º 243, de 10-X-1979]. Los supuestos se agrupan en dos tipos: compatibilidad de signos religiosos con vestuario laboral (Ms. Eweida y Ms. Chaplin) y objeción de conciencia a uniones del mismo sexo (Ms. Ladele y Mr. McFarlane). A continuación se resumen los hechos de cada caso.

Nadia Eweida trabajaba en los mostradores de facturación de British Airways. Con motivo de un cambio en la uniformidad de la compañía, quedaba al descubierto una cruz al cuello que vestía habitualmente. Tal accesorio contravenía las normas de uniformidad de la compañía, que exige expresa aprobación para las excepciones (concedidas anteriormente a miembros del personal de la compañía aérea, pertenecientes a comunidades sijas y musulmanas). Tras aplicar la normativa interna sancionadora, British Airways ofreció a la demandante ocupar un puesto sin atención al público, manteniendo el sueldo, propuesta que Eweida rechaza (sobre el tema, ALIADI, Katayoun. 2012: «From Front-Office to Back-Office: Religious Dress Crossing the Public-Private Divide in the Workplace». En Silvio Ferrari y Sabrina Pastorelli [eds.]: *Religion in public spaces. A European perspective*, Ashgate, Farnham, Surrey. England: Burlington, VT, 159-189). Acude sin éxito a los tribunales internos. Mientras suceden estos hechos, la compañía aérea cambió su política de vestuario, resultando ésta más sensible a las necesidades religiosas de los empleados.

Shirley Chaplin es enfermera. Trabajaba para un hospital público, el Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust. Un cambio de uniformidad de las enfermeras del hospital conllevó que la cruz que llevaba con una cadena al cuello quedara al descubierto, contraviniendo así las normas establecidas para la protección de la salud y la seguridad de los pacientes. Se intenta llegar a una fórmula de compromiso que la enfermera no acepta. Alegando discriminación en el empleo, recurrió sin éxito a los tribunales.

Por su parte, Lillian Ladele trabajaba como funcionaria del Registro civil para el municipio de Islington. El municipio había adoptado una política de igualdad que, unida a la Ley de Parejas Civiles de 2004, conlleva que Islington designara a todos los registradores existentes de nacimientos, defunciones y matrimonios como registradores de

parejas civiles, hetero- y homosexuales. Inicialmente Ladele logra arreglos informales para no tener que celebrar ceremonias de parejas del mismo sexo. Denunciada por unas compañeras, Ladele es expedientada y fue trasladada a un precario puesto de trabajo. Acude a los tribunales internos alegando, también sin éxito, discriminación directa e indirecta.

Por último, Gary McFarlane trabajaba como terapeuta para Relate Avon Limited, una organización privada nacional que proporciona servicios de asesoramiento sexual. La organización presta dichos servicios tanto a heterosexuales como a homosexuales. Fue despedido de Relate por falta grave, pues su superior consideró que el demandante había afirmado que cumpliría con la política de Relate y proporcionaría asesoramiento sexual a parejas del mismo sexo, sin tener ninguna intención de hacerlo. Recurre a los tribunales internos, pero éstos rechazaron sus alegaciones.

A la luz de sentencias previas (asuntos [Ahmet Arslan contra Turquía](#), [Lautsi y otros contra Italia](#) y [Bayatyan contra Armenia](#)) podría esperarse quizá que el Tribunal de Estrasburgo hubiera sido sensible –en todo o en parte– a las demandas presentadas en este asunto, rompiendo así su tendencia de escasa atención hacia los aspectos individuales de la libertad religiosa y de conciencia no estrictamente conectados con la práctica cultural (vid. MARTÍNEZ-TORRÓN, Javier. 2012: «The (Un)protection of Individual Religious Identity in the Strasbourg Case Law». *Oxford Journal of Law and Religion*, 2012: vol. 1, n.º 2: 363-385). No fue así: el Tribunal Europeo de Derechos Humanos concede lo menos y niega lo más. Es decir: entiende que la libertad religiosa de Eweida se vio lesionada, mientras que en los otros tres casos no aprecia vulneración del Convenio Europeo de Derechos Humanos. De ahí que se haya calificado esta sentencia como «una victoria marginal para la libertad religiosa» (vid. MCLROY, David H. 2013: «A Marginal Victory for Freedom of Religion». *Oxford Journal of Law and Religion*, 2013: vol. 1, n.º 1: 210-216).

En efecto, para el caso de Nadia Eweida, «al medir la proporcionalidad de las medidas adoptadas por una empresa privada respecto de sus empleados, las autoridades nacionales, en particular de los tribunales, actuaron dentro de un margen de apreciación. Sin embargo, en este caso, el Tribunal ha llegado a la conclusión de que no se alcanzó un justo equilibrio» (n.º 94). La empresa pretendía proyectar una cierta imagen corporativa, objetivo al que los tribunales nacionales concedieron demasiada importancia. Sin embargo, «la cruz de Ms Eweida era discreta y no se deterioraba su aspecto profesional. No había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas, previamente autorizadas, como turbantes e hijabs, por parte de otros empleados, tuviera consecuencias negativas en la imagen o marca de British Airways. Además, el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización visible de joyería simbólica religiosa demuestra que la prohibición anterior no era de importancia crucial» (ibidem). En los demás casos, el Tribunal estima que no se ha superado el «margen de apreciación nacional» en la actuación de las

autoridades nacionales (vid. GREER, Steven. 2000: *Margin of Appreciation: Interpretation and Discretion under the European Convention of Human Rights*. Strasbourg: Council of Europe Publishing). Particularmente en el caso del terapeuta, «el demandante se inscribió voluntariamente en el programa de formación de postgrado de Relate en asesoramiento psico-sexual, conociendo la política de igualdad de oportunidades de Relate y que filtrar clientes por motivos de orientación sexual no sería posible» (n.º 109).

No obstante, el voto particular de los jueces Vučinič (Montenegro) y De Gaetano (Malta) sitúa el problema planteado por Lillian Ladele en su lugar adecuado, que no es otro que la objeción de conciencia: «Cuando la tercera demandante ingresó en el servicio público (...) en 1992, y se convirtió en registradora de nacimientos, defunciones y matrimonios en 2002, su trabajo no incluía officiar en ceremonias de uniones civiles de parejas del mismo sexo. (...) Sin embargo, (...) la combinación de ser apuñalada por la espalda por parte de sus compañeros, y la corrección política del municipio de Islington (que claramente favorecía los “derechos gays” sobre los derechos fundamentales humanos), la llevó finalmente a ser despedida» (n.º 5). «Teniendo en cuenta la contundencia, la seriedad, la cohesión y la importancia de su objeción de conciencia (que, como se señaló anteriormente, también era una manifestación de sus profundas convicciones religiosas) correspondía a la autoridad local tratarla de manera diferente de los registradores que no tenían ninguna objeción a officiar uniones del mismo sexo –algo que claramente podría haberse logrado sin detrimento de los servicios generales proporcionados por la ciudad, incluyendo los servicios prestados por los registradores, como lo demuestra la experiencia de otras autoridades locales–. En lugar de practicar la tolerancia y la “dignidad para todos” que predicaba, el municipio londinense de Islington siguió la línea doctrinaria, el camino de la corrección política obsesiva. Efectivamente se buscó forzar a la demandante a actuar en contra de su conciencia o a enfrentarse a la pena máxima del despido algo que, incluso asumiendo que las limitaciones del artículo 9.2 se aplican a los mandamientos de la conciencia, no puede considerarse estrictamente necesario en una sociedad democrática» (n. 7).

Vista la cuestión en todo su alcance, se ha subrayado que el margen de apreciación nacional protege igualmente a aquellos países que adopten legislaciones protectoras de formas de objeción de conciencia semejantes a la de Lillian Ladele (vid. ADDISON, Neil. 2013: «Eweida and Others-First Views». *Religion Law Blog*, 15 January 2013, fecha de consulta 2 de septiembre de 2013, <http://religionlaw.blogspot.com.es/2013/01/eweida-and-others-first-views.html>).

Se ha destacado también que el Tribunal modifica su doctrina anterior (surgida en el seno de la antigua Comisión), de la cual se podía concluir que la libertad religiosa del trabajador no se infringe cuando éste se ve obligado a abandonar un trabajo incompatible con sus creencias, pero encuentra otro que es compatible: «Dada la importancia en una sociedad democrática de la libertad de religión, el Tribunal considera que, cuando una persona se queja de una restricción a la libertad de religión en el lugar de

trabajo, en lugar de declarar que la posibilidad de cambiar de trabajo evitaría cualquier injerencia con el derecho, la mejor aproximación sería sopesar la posibilidad en el balance total al considerar si la restricción era proporcionada o no» (n. 83).

Por último, la alusión por parte del Tribunal Europeo de Derechos Humanos al Derecho a la regulación y protección de los derechos fundamentales en Estados Unidos de Norteamérica y Canadá (nn. 48 y 49) recuerda la importancia del concepto jurídico de la «adaptación razonable» (reasonable accommodation). Ciertamente, uno de los elementos menos satisfactorios de la sentencia de la Sección 4.<sup>a</sup> del Tribunal de Estrasburgo ha sido la ausencia de discusión acerca de la aplicabilidad de dicho concepto, particularmente exitoso en los dos países mencionados anteriormente (vid. MCLROY, David H. 2013: «A Marginal Victory for Freedom of Religion». *Oxford Journal of Law and Religion*, 2013, vol. 1, n.º 1: 213-214; PÉREZ-MADRID, Francisca. 2013: «Objeción de conciencia y uniones civiles entre personas del mismo sexo: comentarios acerca del caso Ladele c. Reino Unido». *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, mayo 2013, n.º 32: 18-19). Una aproximación más sensible a estos supuestos por parte del Tribunal Europeo de Derechos Humanos permitiría que el conflicto entre dos derechos fundamentales no se resolviera en un «todo o nada» que convierte el derecho fundamental de libertad religiosa y de conciencia en papel mojado.

RAFAEL PALOMINO LOZANO  
Catedrático de Derecho Eclesiástico del Estado  
Universidad Complutense de Madrid