

COMENTARIOS MONOGRÁFICOS

LIBERTAD RELIGIOSA Y EXIGENCIAS LABORALES (Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Eweida y otros c. Reino Unido*, 15 de enero de 2013)¹

LORENZO MARTÍN-RETORTILLO BAQUER
Catedrático de Derecho Administrativo
Universidad Complutense de Madrid

I. INTRODUCCIÓN: SIGNIFICADO DE LA LIBERTAD DE CONCIENCIA, ASÍ COMO DE LAS EXIGENCIAS LABORALES.—II. UNA DESTACADA SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS.—III. LOS SUPUESTOS DE HECHO EN LOS CUATRO ASUNTOS CONTEMPLADOS POR LA SENTENCIA.—IV. REFERENCIA AL DERECHO APLICABLE.—V. LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA.—VI. REFLEXIONES FINALES.

RESUMEN

Hay valores de gran significado en nuestra sociedad que a veces se presentan enfrentados. La sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Eweida y otros c. Reino Unido* nos ofrece reunidos varios casos en que algunas de las opciones de la libertad religiosa se enfrentan con las exigencias de la organización laboral.

Palabras clave: libertad religiosa; organización laboral; Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

ABSTRACT

Sometimes very important values for our society come face to face. The judgment *Eweida and others v. United Kingdom* give us together four cases in which the options for the freedom of religion confront itself with the requirements of the labour organisation.

Key words: freedom of religion; labour organization; European Court of Human Rights.

¹ El presente trabajo ha sido elaborado para contribuir al *Liber Amicorum* dedicado al Profesor Doctor Fausto DE QUADROS, que se prepara en Lisboa.

I. INTRODUCCIÓN: SIGNIFICADO DE LA LIBERTAD DE CONCIENCIA, ASÍ COMO DE LAS EXIGENCIAS LABORALES

1. Habrá que comenzar recordando, aunque sea de modo sumario, la gran importancia que alcanzan en nuestras sociedades los dos conceptos a que se alude en el título, la libertad religiosa y las exigencias laborales.

Desde el punto de vista de la persona en sociedad, en sus relaciones con el poder público, y desde la idea de una situación presidida por la libertad, que le otorga una gran autonomía —lo que no siempre ha sucedido históricamente²—, la libertad de conciencia es hoy uno de los valores cualificados. Baste para atestiguarlo el párrafo paradigmático del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, el Tribunal Europeo o, simplemente, TEDH), y que me gusta repetir cuando puedo: «Tal y como lo protege el artículo 9, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, representa uno de los pilares de cualquier sociedad democrática, en el sentido del Convenio. En su dimensión religiosa figura entre los más esenciales elementos de identidad de los creyentes y de su concepción de la vida, pero es también un bien precioso para los ateos, los agnósticos, los escépticos o los indiferentes. Es conatural al pluralismo, tan trabajosamente conquistado a través de los siglos, consustancial a dicha sociedad»³. Quede claro, por ende, que en mundo tan mudable en sus apreciaciones y con una gran confusión en cuanto a las ideas y los imperativos, la libertad de conciencia ocupa lugar destacado y sobresaliente.

2. Desde la otra perspectiva, en nuestra sociedad, tan influida por la revolución industrial y tecnológica, con tanto peso de lo urbano —a diferencia de las sociedades de predominio agrícola, no tan alejadas en el tiempo—, en la que se ha generalizado el trabajo por cuenta ajena, ya en el sector privado, ya en el sector público, la organización del trabajo, con sus reglas y exigencias, y su disciplina, ocupa también lugar predominante y decisivo. Se trataría, sin duda, de uno de los motores determinantes de la sociedad.

3. La libertad de conciencia, y dentro de ella la libertad religiosa, aparece revestida de una muy amplia gama de opciones, como indica,

² Me remito a mi reciente trabajo «Cuius regio, eius religio», en el *Libro Homenaje al Profesor Dr. Guillermo Fatás*, Zaragoza, 2014.

³ Está tomado del asunto *Kokkinakis c. Grecia*, 25.V.1993, primera toma de postura frontal del Tribunal Europeo con la libertad religiosa.

siguiendo las pautas del artículo 18 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, hecho en Roma por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950 (citado en adelante como el Convenio o, simplemente, CEDH, al que se referirán, por cierto, todos los artículos que cite, mientras no exprese lo contrario), que, bajo la rúbrica «Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión», indica: «Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica 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». Fórmula de gran contenido a la que la jurisprudencia del TEDH ha dotado de gran proyección, de entre lo que se puede recordar, a modo de ejemplo, el derecho de las organizaciones religiosas a acceder al correspondiente registro⁴, o el derecho a la protección de sus bienes⁵, el derecho a la protección del Estado frente a la violencia ejercida por otros grupos⁶ o, en el plano ya estrictamente individual, el derecho a ejercer proselitismo de las propias doctrinas —siempre que haya un respeto a la libertad de los demás y no aparezca ni violencia, ni engaño, ni abuso—⁷, o el derecho a llevar por la calle determinados atuendos de significado religioso⁸.

4. Una vez que se ha dejado sentado el amplio juego que se reconoce a la libertad religiosa, hay que notar, en sentido contrario, que dicha libertad no va a justificar cualquier conducta, de manera especial cuando haya obstáculos legítimos y de consistencia. En esta dirección, es criterio consagrado el que se expresa en la siguiente afirmación del Tribunal Europeo, tan reiterada: «El artículo 9 [del Convenio] enumera una lista en que pueden manifestarse la religión o las creencias, se-

⁴ Véanse, así, *Ivanova c. Bulgaria*, 12.IV.2007; *Verdadera Iglesia Ortodoxa en Moldavia c. Moldavia*, 27.V.2007; o *Comunidad Religiosa de Testigos de Jehová y otros c. Austria*, 31.VII.2008.

⁵ Asunto *Los Santos Monasterios c. Grecia*, 9.XII.1994.

⁶ Así, en la sentencia 97 *Miembros de la Congregación de Testigos de Jehová de Gdani y otros c. Georgia*, 3.V.2007.

⁷ A recordar así la sentencia *Kokkinakis c. Grecia*, que antes se citaba. En cambio, en la sentencia *Larissis c. Grecia*, 24.II.1998, no se estima correcto el proselitismo ejercido por oficiales del Ejército del Aire sobre sus reclutas en el propio cuartel, en lo que pudiera tener de coerción.

⁸ Así, asunto *Ahmet Arswlan y otros c. Turquía*, 23.II.2010: un grupo perteneciente a una reciente organización religiosa en la línea del Islam, tras participar en una ceremonia celebrada en la mezquita, decide salir a la calle con el atuendo característico de dicha organización, una túnica y un turbante negro, y un cayado, con lo que pretenden imitar la vestimenta de los principales profetas, entre ellos Mahoma. Al no tratarse ni de profesores ni de funcionarios, y al no tener lugar los hechos en un centro público, sino en la calle, en ausencia además de cualquier alteración del orden público, consideraría el Tribunal Europeo que su conducta queda avalada por la libertad religiosa.

ñaladamente, el culto, la enseñanza, la práctica y la observancia. Con todo, el artículo 9 no garantiza cualquier acto motivado por la religión o las creencias»⁹. Se quiere así aludir señaladamente a las disposiciones establecidas en las llamadas *leyes neutrales* y de aplicación general y objetiva. La libertad religiosa no autoriza a desconocer los mandatos de esas leyes, como las sanitarias, las de protección de incendios, las urbanísticas¹⁰, etc. Hay, en efecto, abundante jurisprudencia que reconoce tales límites¹¹. Considerando además que, en principio, los derechos fundamentales y las libertades públicas no son ilimitados, sino que han de respetar siempre ciertas barreras, como es el respeto a los derechos de los demás. Bien claramente lo indica la propia regulación, al admitir en concreto el apartado 2 del citado artículo 9 la posibilidad de restricciones en aras de la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral pública, o la protección de los derechos o libertades de los demás. Con lo que entra en consideración el rico tema, elemental por lo demás y tan presente en la teoría de los derechos fundamentales, del posible enfrentamiento entre dos de ellos, y de la necesidad de resolver cuál prevalece en cada caso, muy presente siempre la idea de evitar situaciones discriminatorias.

5. En esa jurisprudencia que asume los posibles límites de la libertad religiosa, encontramos algunos supuestos en que las restricciones tienen que ver con las exigencias propias del trabajo. Valgan dos ejemplos, referentes a situaciones bien distintas aunque con una base común, que me parecen de sobra indicativos. En el asunto *Lucía Dahlab c. Suiza*, 15.II.2001, el carácter laico del sistema escolar público imperante en el Cantón suizo de Ginebra justifica que se prohíba a una profesora de primaria que acuda a clase cubierta la cabeza con el pañuelo islámico¹². Desde otra perspectiva aparece también la laicidad en relación con los miembros de las fuerzas armadas: se trataría del

⁹ Tomo la cita de la reciente decisión *Alida Maria Fränklin-Beentjes y Ceflu-Luz da Floresta c. Holanda*, 6.V.2014 (p. 46), que he comentado en mi trabajo «Algunas manifestaciones de la libertad de conciencia en una sociedad globalizada», *Revista Vasca de Administración Pública*, Homenaje al Profesor Demetrio LOPERENA, 2014.

¹⁰ Véase LORENZO MARTÍN-RETORTILLO, *Estudios sobre libertad religiosa*, Editorial Reus, Madrid, 2011, 43 y ss.

¹¹ En la decisión citada en la nota 9 no se justifica el uso de sustancias estupefacientes en los actos de culto; en la decisión *Sofianopoulos y otros c. Grecia*, 12.XII.2002, se rechaza la pretensión de que figure la religión en el carnet de identidad; en la decisión de la antigua Comisión Europea de Derechos Humanos *X v. Reino Unido*, 12.VII.1978, no se autoriza a un varón sij a que lleve el turbante que le exige su religión, dado que, en el caso, en cuanto motociclista, está obligado a llevar casco. La sentencia que ahora se comenta va a resultar especialmente significativa, como se verá.

¹² He estudiado este asunto con detalle en mi libro *La afirmación de la libertad religiosa en Europa: de guerras de religión a meras cuestiones administrativas*, 2.^a ed., Cuadernos Civitas, 2007, 65 y ss.

caso *Faruk Kalas c. Turquía*, 1.VII.1997. Para nada se objeta a Kalas el llevar a cabo las prácticas habituales a cualquier musulmán. Pero a Kalas se le considera relacionado con una secta fundamentalista islámica, la «orden de los suleinamitas», que pretenden sustituir la República laica, opción que figura expresamente prohibida a los militares, por lo que se le echa del Ejército. Se razona que al abrazar la carrera militar asumió un sistema de disciplina presidido siempre por la idea de la laicidad, por lo que la conducta cuestionada iría contra la lealtad a la República. Lo que hará que el Tribunal Europeo dé por buena la reacción de las autoridades de Turquía.

6. Por unas razones u otras, se destaca el importante papel que el sistema laboral desempeña en la actual sociedad, con sus exigencias de organización, reglas de funcionamiento y disciplina. Con la frecuencia, como se señalaba, del trabajo por cuenta ajena, ya en el sector público, ya en el privado. Un sistema, por otro lado, muy reglamentado, en el que importa la eficacia y el buen funcionamiento, pero también la buena fama de las empresas, en un mundo presidido por la competencia, o de los órganos públicos, muy sensibles todos a la necesaria atención a clientes y administrados, muy presentes las reglas de defensa de los consumidores, pero también la exigencia de trato igualitario y no discriminatorio, dada la frecuencia de códigos de conducta adoptados por las Administraciones o empresas, en el afán de superar arraigados tratos discriminatorios, aparte de los cuidados inherentes a cada una de las parcelas afectadas, no digamos si están en juego la seguridad, la salud o valores similares.

II. UNA DESTACADA SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

7. A la vista de los antecedentes señalados, me parece de gran interés una reciente sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la *Eweida y otros c. el Reino Unido*, 15.I.2013, que por eso me he decidido a comentar en este trabajo. Se han acumulado cuatro asuntos diferentes, todos ellos manifestando la tensión entre la libertad religiosa y el sistema laboral, supuestos aparentemente sencillos y simples, que no dan sensación de demasiada trascendencia, sin perjuicio del valor que quiera darle cada uno de los concernidos. Dos de ellos afectan al sector público, los otros dos al sector privado, lo cual a simple vista parece ya más sorprendente, y hay, por parejas, una gran similitud entre los asuntos, dos de los cuales se refieren a la pretensión de dos tra-

bajadoras de completar el uniforme de trabajo con una cadena al cuello portando una cruz, mientras que los otros dos ofrecen testimonio de los reparos que por razones religiosas ofrecen sendas personas —una mujer y un hombre—, teniendo que estar en contacto por razones de su trabajo con parejas homosexuales, neta situación de «pecado» según su religión, o cuando menos que les provoca rechazo, según objetan los interesados.

Creo fue un acierto acumular los cuatro supuestos, y vamos a encontrar una sentencia de rico contenido, con valiosa doctrina, muy documentada en cuanto a los datos que aporta. Quiero destacar, a su vez, la sensación de lo bien que funcionan las instituciones inglesas, con previsiones y argumentos muy razonables, aportándose también algunas sentencias que acreditan la calidad y sensibilidad de los jueces británicos. Los cuatro recurrentes acuden al Tribunal Europeo alegando que en el Derecho interno no se ha protegido el derecho a manifestar su religión. Apoyarán su argumento, por eso, en el artículo 9 CEDH (libertad religiosa), como único motivo, o bien conjuntamente con el artículo 14 (no discriminación). Se llega así a una sentencia en la que no faltó el debate vivo, que ofrece decisiones adoptadas por unanimidad, pero también otras en las que a la mayoría se sumaron votos particulares disidentes, algunos de gran valía y muy razonables, de los jueces que habían votado en contra.

El interés que el caso suscitó se evidencia a la perfección si se tiene en cuenta que el Presidente del Tribunal autorizó a presentar observaciones escritas, actuando en concepto de «tercero» —de acuerdo con el artículo 36.2 CEDH—, nada menos que a doce, entre asociaciones, fundaciones, personas individuales, varios obispos entre ellas (p. 5), la mayoría apoyando la opción de la libertad religiosa, pero sin que faltaran significativas observaciones en sentido contrario (ps. 75-78).

Debiendo destacar también que en el procedimiento tuvo lugar una audiencia pública.

III. LOS SUPUESTOS DE HECHO EN LOS CUATRO ASUNTOS CONTEMPLADOS POR LA SENTENCIA

8. Al pasar a la exposición de los hechos, comenzaremos por los dos casos de la cadena con la cruz.

Ms. Nadia Eweida, que es quien da nombre a la sentencia, es una cristiana copta que trabaja desde 1999 en la compañía aérea, privada, British Airways, destinada en la ventanilla de embarque. BA exigía a todo su personal en contacto con el público que llevara uniforme. Has-

ta 2004, las mujeres llevaban una blusa de cuello alto. A partir de ese año se sustituyó por una blusa escotada que se complementaba con una pañoleta, bien metida dentro de la blusa, bien atada al cuello con soltura. La guía sobre uniformes, minuciosamente elaborada por la compañía, precisaba que no podía añadirse ningún tipo de joya, así como que cualquier complemento a que obligara la religión —destaco la fórmula *obligada: for mandatory religious reasons*, según el original— debía ser cubierto por el uniforme. En caso de que ello no fuera posible, había que pedir permiso a la empresa. En este sentido, se había autorizado a los varones sijs a ponerse el turbante (azul oscuro o blanco), o la pulsera, cuando en verano se vestía camisa de manga corta, así como a las mujeres musulmanas a llevar la pañoleta, en los colores fijados por la empresa.

Hasta el 20 de mayo de 2006, Ms. Eweida llevaba su cruz escondida debajo del uniforme. Pero, a partir de esa fecha, apareció en un par de ocasiones con la cruz visible, en la intención de dejar testimonio de su fe. Al llamársele la atención, terminó cediendo de mala gana, y se le avisó de que si incumplía la regla se la mandarían a casa sin retribución. En una nueva ocasión, el 20 de septiembre de 2006, volvió a aparecer con la cruz y, ante la negativa de esconderla o quitársela, fue mandada a casa sin retribución, hasta que decidiera cumplir con sus obligaciones contractuales que le imponían respetar el código sobre uniformes. Aunque al mes, el 23 de octubre, se le ofreció un trabajo administrativo sin contacto con clientes, que ya no le obligaba a llevar uniforme y le permitía por tanto exhibir la cruz, pero rechazó la oferta. En la prensa aparecieron artículos sobre el caso, críticos con la postura de British Airways. Poco después, BA inició consultas con el personal y con los sindicatos con vistas a modificar el código sobre uniformes, y al final se decidió adoptar una nueva política, con efectos desde 1 de febrero de 2007, para autorizar símbolos religiosos y de fundaciones, que implicaba por ejemplo que a la cruz y a la estrella de David se les autorizaría automáticamente. Eweida regresó al trabajo el 3 de febrero, con autorización para llevar la cruz, de acuerdo con la nueva línea. Si bien la compañía rehusó abonarle su salario correspondiente al tiempo en que había optado por no acudir al trabajo.

En teoría, la recurrente consiguió que la compañía aérea se plegara a sus aspiraciones, en lo que consideraba ejercicio de su libertad religiosa. No estoy tan seguro si para los clientes de la compañía era lo más adecuado que las azafatas que atendieran el servicio tuvieran que estar haciendo ostentación de sus creencias. Se pensaría que Ms. Eweida había logrado su objetivo y que el asunto había sido satisfactoriamente resuelto para ella, es decir, que no se requerían ya más pronun-

ciamientos. Pero al no recibir la retribución por lo no trabajado, acudió a reclamar, solicitando indemnización por discriminación indirecta, contraria a las reglas de igualdad que rigen el trabajo. En realidad, le quedaba sólo, al menos en apariencia, que le compensaran por los días que no había trabajado. Digo en apariencia porque, como se precisará más adelante, no sé si, debido al eco de la prensa, la afectada habría recibido por otros conductos, con creces, la cantidad que pretendía. El caso es que puso en marcha formalmente su reclamación, en un recorrido que la llevaría por tres etapas: *Employment Tribunal*, *Employment Appeal Tribunal* y *Court of Appeal*, en todas las cuales se rechazaron sus pretensiones. Sin que al final se le autorizara a apelar ante la *Supreme Court*.

Los razonamientos de los tres «Tribunales», que convencen, son muy interesantes, bien razonados y coincidentes. Se razona en la primera instancia que el llevar la cruz a la vista no era una *exigencia religiosa obligatoria* para los cristianos. Se destacaba además que nadie había planteado un problema similar, ni se había negado a trabajar, en una plantilla de unas 30.000 personas. La *Court of Appeal* destacaría que nadie, a lo largo de siete años, ni la propia Ms. Eweida, se había quejado, recalcando también que British Airways le había ofrecido cambiarle el puesto de trabajo, sin pérdida de la cuantía de la retribución. Se traía también en apoyo una sentencia de *the House of Lords*, en la que se recalca el criterio de la jurisprudencia de Estrasburgo de no advertir interferencia religiosa cuando una persona había aceptado voluntariamente un empleo y cuando tenía otros medios y ocasiones de cumplir sus prácticas religiosas.

9. El segundo supuesto nos sitúa ya ante el sector público, dado que la recurrente, Ms. Shirley Chaplin, cristiana practicante, era enfermera en la sala de geriatría de un hospital público. Desde su confirmación en 1971 había llevado a la vista una cadena al cuello con una cruz, como expresión de sus creencias. Entiende que tener que suprimir su cruz sería una violación de su fe. El caso es que en su hospital se practica una política de uniformes, basada en las orientaciones del Departamento de Salud. En concreto, se prescribía para las mujeres reducir las joyas al mínimo y que, en su caso, éstas debían ser discretas para minimizar el riesgo de infecciones, y así se autorizaba un anillo plano que no dificultara la higiene de la mano, pendientes sencillos muy discretos, y se prohibían expresamente los collares «para evitar cualquier riesgo de lesión al tratar con los pacientes». Si alguien deseara llevar algún tipo de ropa o joyería por razones religiosas o culturales, debería solicitar permiso a su superior, «que no podría recha-

zarlo sin razones». En el *Employment Tribunal* había constancia de que a una enfermera cristiana se le había solicitado que suprimiera una cadena con cruz, así como que dos enfermeras sijs habían sido informadas de que no podían llevar «su» pulsera, habiendo respetado las tres las instrucciones. A dos doctoras musulmanas se les había autorizado a llevar una pañoleta pero bien ajustada.

Se produjo un cambio de uniforme que implicaba que las enfermeras llevarían una blusa con escote en forma de uve. Su superior solicitó a Ms. Chaplin que se quitara la cadena, insistiendo ella que la cruz era un símbolo religioso, solicitando permiso para llevarla. Pero se le denegó con el argumento de que alguna persona anciana podría dañarse si tiraba de ella. Incluso sugirió que podría llevarla con un cierre magnético que se abriría automáticamente en el caso de que tiraran de ella. Pero la autoridad sanitaria rechazó también la propuesta, desde la idea de que la propia cruz podría crear un riesgo en caso de que se balanceara libremente, como que podría entrar en contacto con heridas abiertas. Se le sugirió que en vez de llevarla en el cuello podría introducirla en el soporte donde iba su tarjeta de identificación. El hecho de que éste hubiera que quitarlo al atender las actuaciones clínicas, le disuadió de aceptar tal propuesta.

Terminaría acudiendo al *Employment Tribunal*, quejándose de discriminación directa e indirecta por razones religiosas. En cuanto a la discriminación directa, entendería el Tribunal que no existía, dado que la postura del hospital no estaba basada en razones religiosas sino sanitarias. Y respecto a la discriminación indirecta, no había evidencia de que a nadie, al margen de ella, se le hubiera puesto en una situación de particular desventaja. En todo caso, se estimaba que la respuesta del Tribunal había sido proporcionada.

En cuanto a la opción de apelar a la *Court of Appeal*, se le hizo ver que, a la vista de la sentencia en el asunto de Ms. Eweida, no tenía ninguna posibilidad de éxito.

10. También es una mujer, y cristiana, la protagonista del tercer recurso, Ms. Lillian Ladele. Que sostiene —se dice— «que el matrimonio es una unión de por vida entre un hombre y una mujer y que cree sinceramente que las uniones civiles del mismo sexo (*same-sex civil partnerships*) son contrarias a la ley de Dios». Recuérdese que en el Reino Unido se trató de separar cuidadosamente, de manera que una cosa era el matrimonio —entre personas de distinto sexo— y otra distinta la fórmula que introdujo la *Civil Partnership Act* de 2004, sin perjuicio de que se reconocieran derechos similares a los de los cónyuges. Situación que, por cierto, acaba de cambiar recientemente, al abrirse el

matrimonio también a las uniones homosexuales por medio de una Ley de 17 de julio de 2013, en vigor desde el 29 de marzo de 2014, y que se aplica en Inglaterra y Gales. El Parlamento escocés aprobaría una Ley similar el 4 de febrero de 2014, mientras que el de Irlanda del Norte se negaría a aceptar la fórmula. Pero quede claro que el debate en torno a este tercer supuesto se refiere a la situación anterior, en la cual, insisto, estas uniones civiles se diferenciaban netamente del matrimonio.

El asunto nos sitúa de nuevo en el sector público, en cuanto la recurrente es una empleada del municipio o distrito londinense de Islington (*the London Borough of Islington*). Hay que destacar que Islington, intentando superar viejas discriminaciones, ha apostado por una política activa de igualdad y diversidad, y se ha comprometido con una carta titulada *Dignity for All*, para desarrollar el mejor entendimiento entre todos los miembros de la comunidad, apuntando a desafiar cualquier clase de discriminación que pudiera derivarse de la edad, género, discapacidad, raza, religión, sexualidad, nacionalidad o situación económica. Con la que, obviamente, tienen que estar comprometidos todos los empleados.

Ms. Ladela era funcionaria encargada de llevar el registro de nacimientos, muertes y matrimonios. Cuando en 2004 se aprobó la Ley de Uniones Civiles para los homosexuales, Islington optó por designar a todos los funcionarios del citado registro encargados del registro de uniones civiles. Esta fórmula no había sido general, pues algunas autoridades locales, atendiendo a las objeciones religiosas, adoptaron la fórmula de permitir a algunos la posibilidad de mantenerse al margen del registro de uniones civiles. Pero en Islington no se dio tal opción.

La recurrente se mostraría siempre reticente con la nueva función que se le atribuía. Inicialmente, a Ms. Ladele se le permitieron arreglos informales con otros colegas, de manera que no tuviera que encargarse de la ceremonia de las uniones civiles entre homosexuales, pero la situación no se pudo mantener, e incluso el ambiente en la oficina se deterioró. Se le acusó de que su negativa complicaba el reparto de turnos, que aumentaba la carga de trabajo de otros colegas, que incumplía el código de conducta y la política de igualdad y diversidad, e incluso protestaron algunos colegas homosexuales alegando que tal rechazo era discriminatorio.

El servicio dirigió una carta a Ms. Ladele advirtiéndole que su negativa a participar en la ceremonia de uniones civiles le enfrentaba con el código de conducta y con la política de igualdad. Se la requería, por eso, a confirmar por escrito que, en adelante, participaría en la citada ceremonia. A lo que se opuso, solicitando, en cambio, que se modificara la situación y se acomodara a sus creencias. Algo más adelan-

te, la autoridad local puso en marcha una investigación preliminar que concluyó proponiendo un expediente disciplinario contra la afectada, que al negarse a participar en las ceremonias de las uniones civiles, debido a la orientación sexual de las partes, estaba desconociendo el código de conducta y la política de igualdad y diversidad de la autoridad local. En el curso del procedimiento se celebraría una audiencia, a continuación de la cual se le solicitó que se comprometiera con la gestión de los aspectos registrales y administrativos referentes a las uniones civiles sin necesidad de tener que participar en la correspondiente ceremonia.

A partir de ahí se formalizan las reclamaciones de Ms. Ladela. Acudió así al *Employment Tribunal* quejándose de discriminación directa e indirecta debido a su religión o creencias, así como de acoso. En tal procedimiento, la autoridad local le advirtió que si perdía el recurso, lo más probable sería que fuese cesada. El *Employment Tribunal* dio la razón a la recurrente, con el argumento de que «se había dado más valor a los derechos de lesbianas, gais, bisexuales y transexuales que a los de quien sostenía las creencias de un cristianismo ortodoxo».

La autoridad local apeló la sentencia ante el *Employment Appeal Tribunal*, que la anuló, entendiendo «que el trato de la autoridad local a Ms. Ladela había sido una manera proporcionada de alcanzar un fin legítimo, cual el de orientar el servicio registral desde una base no discriminatoria».

Dicha sentencia sería apelada ante la *Court of Appeal*, que la confirmó. Se valora el significado del Código de Conducta, «con la loable finalidad de evitar o, al menos, minimizar la discriminación tanto entre los empleados de Islington como entre los miembros de la comunidad a la que sirve». Se reconoce que se requirió a la recurrente a que cumpliera «funciones puramente seculares, que formaban parte de su profesión». Y se deja constancia, incluso, de que el punto de vista de Ms. Ladele «no era una parte esencial de su religión».

De esta manera terminaría el asunto en la vía interna, dado que no se le autorizó a apelar ante la Corte Suprema.

11. El último episodio nos devuelve al ámbito de la empresa privada, si bien ofrece no pocas similitudes con el supuesto anterior.

Mr. Gary McFarlane había entrado a trabajar como consejero en *Relate Avon*, una empresa privada, que forma parte de una amplia federación, que se dedica a prestar terapia sexual confidencial, así como servicios de asesoramiento en las relaciones. Tanto *Relate* como sus consejeros son miembros de la *British Association for Sexual and Relationship Therapy*, que tiene un «Código de Ética y Principios de Bue-

nas Prácticas», que deben acatar tanto Relate como sus consejeros. Figurará en él el compromiso de respetar la autonomía de los clientes, el de ser conscientes de sus propios prejuicios y el de evitar cualquier discriminación por razones de religión, raza, género, edad, creencias, orientación sexual o discapacidad. Relate ha asumido también una «política de igualdad de oportunidades», que pone el acento en los deberes positivos para conseguir la igualdad. Se dice, incluso, expresamente, que «Relate Avon no se compromete sólo con la letra de la ley, sino especialmente con una política positiva que quiere lograr el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades para todos los que trabajan en el centro y para todos nuestros clientes» (p. 32).

Ni que decir tiene que el asesoramiento que Relate presta está contemplado con carácter general, es decir, cubriendo tanto parejas heterosexuales como homosexuales. Y, ¡qué casualidad!, Mr. McFarlane es, como se dice literalmente, «cristiano practicante, y había sido anteriormente miembro del consejo de una numerosa iglesia multicultural en Bristol. Profesa la profunda y genuina creencia de que la Biblia establece que la actividad homosexual es pecaminosa y que él no debería hacer nada que refrende directamente tal actividad» (p. 31).

Con lo cual, como puede adivinarse, ya está el conflicto armado, que, por cierto, como no es difícil aventurar, no sería de difícil solución. Hay un largo periodo de tensión entre la empresa y el empleado. Inicialmente manifestó cierta inquietud por tener que asesorar a parejas del mismo sexo, pero del diálogo con su superior asumió que el simple consejo no implicaba la aprobación de tales relaciones, por lo que estaba dispuesto a continuar. Pero las relaciones se fueron deteriorando, entre la desconfianza de la empresa y el reconocimiento del recurrente de que tenía dificultades en reconciliar el trabajo con parejas del mismo sexo y seguir las enseñanzas de la Biblia. Por su parte, Relate explicaría que por razones de organización no le era posible «filtrar» clientes, de manera que no le tocara a McFarlane trabajar con homosexuales. Seguirían así llamadas, toques de atención, advertencias, investigaciones disciplinarias, promesas incumplidas, todo lo cual aborcaría a la pérdida de confianza de la empresa. Al final, se le cesaría sumariamente por mal comportamiento agravado, tras constatar que había afirmado que respetaría la política de Relate, y que realizaría asesoramiento sexual a parejas del mismo sexo, sin intención de hacerlo. Ya no se confiaba en que desempeñara su trabajo respetando la política de igualdad de oportunidades.

Se iniciaría entonces la fase de reclamaciones. Acudiría primero al *Employment Tribunal*, alegando, entre otras cosas, discriminación directa e indirecta, así como despido injusto e improcedente. Sus pre-

tensiones serían rechazadas. El cese, se sostendría, no era debido a sus ideas religiosas, sino a que se entendió que no estaba dispuesto a respetar las políticas que marcaban la ética de la empresa. El compromiso de Relate para ofrecer servicios sin discriminación resultaba decisivo, lo que le llevaba a exigir que McFarlane actuara en consonancia, a lo que, en cambio, no pudo comprometerse. El Tribunal apreciaría que había habido una razonable y genuina pérdida de confianza, por lo que se estimaba que el cese había sido un medio proporcionado de asegurar un fin legítimo.

Apelaría ante el *Employment Appeal Tribunal*, que rechazaría el recurso y confirmaría el anterior veredicto. La propuesta de McFarlane de no tener que tratar con homosexuales en su trabajo resultaba inaceptable, en cuanto se consideraría «radicalmente contraria al ethos de la organización el aceptar la situación en la cual un consejero pudiera rechazar el tratar con determinados clientes en cuanto desaprobara su conducta» (p. 39).

En un tercer intento solicitaría que se le permitiera apelar ante la *Court of Appeal*, lo que se le denegó entendiendo que no tenía posibilidades de triunfar, a la vista de la decisión que se había tomado recientemente en el caso *Ladele*. Y aunque volvió a insistir, se le volvió a denegar.

IV. REFERENCIA AL DERECHO APLICABLE

12. Tal sería la situación fáctica que permite apreciar la similitud recíproca de los dos pares de asuntos. Incluso, el detalle de que el fallo de los Tribunales en uno de ellos se utilice para determinar la solución en relación con el otro. A la vista de los casos, podemos pasar a continuación a considerar cómo se planteó y resolvió el debate jurídico ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con cada uno de ellos. Aunque no omitiré recordar que en el apartado correspondiente al Derecho aplicable se ofrece minuciosa referencia a las reglas británicas sobre discriminación en el empleo a consecuencia de la religión o de las creencias y a consecuencia de la orientación sexual (ps. 41-42). Lo mismo en relación con la Unión Europea (p. 43), Estados Unidos de América (p. 48) y Canadá (p. 49). Aportándose también el contenido esencial de dos *leading cases* de *the House of Lords* (ps. 44-46).

En esta línea de reconocer la sólida ilustración de la sentencia, me parece de interés hacerme eco de algunos datos que se ofrecen comparando la respuesta que dan al problema los diversos países del Consejo de Europa. Un análisis en 26 de los Estados evidencia que la lle-

vanza de símbolos religiosos no está regulada en la mayoría de países. En tres de ellos, en concreto en Ucrania, Turquía y en algunos cantones suizos, no se permite a los funcionarios ni a otros empleados del sector público llevar prendas de vestir o símbolos de significado religioso; lo que sí se permite, en cambio, a los empleados de las compañías privadas. En cinco Estados —Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania y Holanda—, los Tribunales han admitido en principio el derecho de las empresas de imponer límites a sus empleados en el uso de símbolos religiosos, aunque no haya legislación que lo autorice. En Francia y en Alemania hay una prohibición rigurosa a los empleados públicos de vestimentas o símbolos religiosos, mientras en los otros tres países la actitud es más flexible. En ninguna parte existe una prohibición global impidiendo a los trabajadores del sector privado el llevar dichas vestimentas o símbolos religiosos. Lo que sí está expresamente prohibido por la ley en Francia. Aunque para que se considere correcta tal prohibición habrá de perseguir un fin legítimo en relación con las normas sanitarias, la protección de la salud y de la moral, la credibilidad de la imagen de la compañía a los ojos de sus clientes, y en todo caso habrá de ser una medida proporcional (p. 47).

V. LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

13. En el debate jurídico, la respuesta del Gobierno aparece muy elaborada, contando con la solidez de la jurisprudencia de sus Tribunales, en la que juega un papel determinante la doctrina que ha ido desarrollando el TEDH. Arranca el Gobierno de la conocida y reiterada afirmación del Tribunal Europeo de que el artículo 9 del Convenio no protege cualquier conducta inspirada o motivada por una religión o creencia. Se entiende así que las conductas inspiradas o motivadas por una religión o creencia, pero que no llegan a formar parte de la práctica de la religión tal y como se entiende en general, no quedan amparadas por el artículo 9. Se llega así a la doctrina de las *prácticas obligatorias* (*mandatory requirement*). Se insiste en que las dos portadoras de la cadena con la cruz quieren testimoniar una personal expresión de fe, pero que ello no sería práctica obligatoria en el cristianismo. Y lo mismo se dice en relación con la objeción de Mr. McFarlane a prestar terapia psicosexual a las parejas del mismo sexo. Y aunque fuera una práctica protegida, se sigue razonando en relación con los mismos recurrentes, en su caso, no cabe apreciar una injerencia incorrecta, recordándose la postura de Lord Justice Bingham, cuando al analizar la jurisprudencia de Estrasburgo en uno de los casos fallados por *the*

House of Lords se enfrenta con supuestos en los que las personas han aceptado empleos que no se acomodan a sus prácticas religiosas, pero que no les impiden otra forma de practicar u observar su religión sin dificultades o molestias. Se trataría de «un coherente y especialmente consistente cuerpo de autoridad que deja claro que no hay interferencia con el artículo 9 en tales circunstancias». Destacándose que en los dos supuestos de la cruz se permitía a las interesadas llevarla siempre que estuviera tapada cuando trataban con clientes o pacientes, y que incluso a las dos se les había ofrecido otro puesto de trabajo, de similar retribución, donde no era necesario observar el uniforme. De otro lado, se pondera que el caso del registro civil para nada se distinguiría del supuesto abordado por una decisión de 2002 (*Pichon y Sajous c. Francia*), en relación con farmacéuticos que se negaban a despachar anticonceptivos, dado que podían manifestar su religión de muchas maneras al margen de su trabajo.

También pone énfasis el Gobierno en que en dos de los casos se trataba de empleados de compañías privadas, en supuestos en los que éstas son únicas responsables. ¿Cabría pensar en que incumbían al Gobierno obligaciones positivas? Se razona que eso sería tal vez necesario en caso de privar al afectado de practicar su religión. Repasando la jurisprudencia de Estrasburgo, se constata que sólo en una ocasión —la sentencia citada en nota 6, en relación con los Testigos de Jehová en Georgia— se ha condenado a un Estado por no haber adoptado medidas positivas, pero en el supuesto se trataba de falta de protección policial ante un ataque violento de creyentes ortodoxos. Aparte de que, en el caso del Reino Unido, éste habría cumplido con la minuciosa regulación de las situaciones de discriminación religiosa en las relaciones laborales.

Se insistirá especialmente en que las medidas adoptadas por las compañías y organismos habían sido proporcionadas. British Airways estaba legitimada para mantener una imagen profesional, teniendo un derecho contractual para exigir a sus empleados que respetaran el uniforme. Aparte de que se ofreció a Ms. Eweida un puesto de trabajo, de similar retribución, en el que no estaba forzada a llevar uniforme —pudiendo así exhibir su cruz—, pero lo rechazó, prefiriendo marcharse a su casa. Incluso, poco después, la compañía revisó su política, permitiendo ya portar símbolos religiosos.

Parecidas razones avalarían el caso de la enfermera, directamente vinculada la prohibición a posibles daños en el trato con pacientes. Criterio que se había seguido igualmente con empleadas no cristianas como sijs o musulmanas. Aparte de que también se le ofreció un puesto de trabajo no clínico, con similar retribución.

El Gobierno acepta que los dos objetores en relación con los homosexuales pudieran creer sinceramente que las parejas civiles o la conducta homosexual fueran contrarias a la ley de Dios o fueran pecaminosas. Pero no se puede olvidar que tanto Islington como Relate tenían su código de conducta, que acentuaba la prestación de servicios desde una base no discriminatoria. Lo mismo que la regulación laboral establecía el necesario equilibrio entre el derecho a manifestar las creencias religiosas y el derecho de los demás a no ser discriminados a consecuencia de su orientación sexual. Lo que permitía un margen de decisión a las autoridades nacionales.

14. En cuanto a las alegaciones de los recurrentes, fácil es adivinar por dónde iban las posiciones. La empleada de la compañía aérea se opone al criterio de «la práctica religiosa obligatoria». La cruz sería la imagen central de su creencia, por lo que entendía que su exhibición representaría una forma reconocida de practicar el cristianismo. Habría resultado profundamente humillante y ofensivo el tener que llevar la cruz escondida. Aparte de que la pérdida de su salario durante los cuatro meses que no compareció al trabajo le suponían un significativo gravamen financiero. De ahí que en su demanda solicitara indemnizaciones: 3.906,65 libras, más intereses, como compensación por los meses no cobrados; 30.000 libras como daños morales para compensarle de lo que había sufrido a consecuencia del trato discriminatorio; así como 37.000 euros en concepto de gastos procesales.

La enfermera insistiría en que el llevar una cruz era, sin duda, una práctica reconocida del cristianismo y que el reservar la protección sólo para las prácticas obligatorias implicaba un notable desconocimiento de la igualdad (art. 14 CEDH), favoreciendo a las otras religiones que tienen prácticas obligatorias en cuanto a la llevanza de símbolos o vestiduras, por contraste con el cristianismo, que no las tiene.

La encargada del registro civil reconocería la legitimidad de los fines perseguidos por la autoridad local con su claro compromiso de no discriminación, pero entendería que no se había dado una relación de proporcionalidad entre esos fines y los medios empleados. Alegaría que llegó a su trabajo antes de que se reconocieran las uniones civiles y que las circunstancias habían cambiado. La autoridad local podría haberle reconocido su objeción de conciencia.

El consejero McFarlane recalcaría que su adhesión a la moral sexual judeo-cristiana sería una manifestación de sus creencias religiosas, de ahí la necesidad de defender un pluralismo religioso inherente al concepto de sociedad democrática.

15. El Tribunal Europeo sentará antes de nada, como es habitual, los principios generales sobre la libertad religiosa y sobre la igualdad, deducidos de su jurisprudencia. A continuación procederá a aplicar dichas reglas a cada uno de los supuestos, pronunciando el correspondiente veredicto. Se pone al día, en efecto, el consolidado repertorio de principios referentes a la libertad religiosa. En él encontraremos, expuesto ahora de manera sumaria, lo siguiente: a) el gran significado de la libertad de conciencia, en los términos que expuse al comienzo; b) la libertad de conciencia tendría ante todo un aspecto individual e íntimo, pero incluye sin duda la libertad de manifestar las propias creencias en privado y solo, pero también la practicada en comunidad con otros y en público; c) la manifestación de las creencias religiosas puede aparecer bajo la forma de culto, enseñanza, práctica y observancia; d) el dar testimonio de palabra y obra es algo vinculado a la existencia de convicciones religiosas; e) cuando la manifestación por una persona de sus creencias religiosas puede tener impacto sobre otros, entra el criterio del apartado dos del artículo 9 CEDH de que cualquier límite que se establezca debe estar previsto por la ley y ser necesario en una sociedad democrática para respetar alguno de los fines que se establecen; f) el derecho de libertad de pensamiento, de conciencia y de religión supone posturas que alcancen un cierto nivel de seriedad, cohesión e importancia y que sean convincentes; g) si lo anterior se cumple, el deber de neutralidad e imparcialidad del Estado resulta incompatible con que cualquier poder del Estado evalúe la legitimidad de las creencias religiosas o la forma en que se manifiesten; h) aunque por más que una creencia sea seria, no se puede decir que cualquier acto inspirado, motivado o influenciado por ella constituya una «manifestación» de tal creencia que resulte protegida por el artículo 9; y es que el acto en cuestión ha de estar íntimamente vinculado a la religión o creencia, sin que sea necesario que dicho acto constituya un mandato obligatorio de esa religión; i) el Tribunal Europeo sale al paso de la línea jurisprudencial inglesa que se recordaba, que al interpretar la doctrina de aquél y de la antigua Comisión Europea de Derechos Humanos entendía que no había restricción religiosa con motivo de las exigencias laborales si podía cambiar de empleo con facilidad; esto no siempre ha de ser así, puntualiza ahora el Tribunal Europeo, sino que lo que resultará decisivo será contrastar en la balanza si la restricción resulta proporcionada; j) en definitiva, la jurisprudencia dejaría al Estado un cierto margen de apreciación a la hora de decidir si la injerencia resultaba necesaria; k) por último, a la vista de dos de los casos, hay una referencia al dato de que la actuación fuera debida a las compañías privadas, sin ser atribuible directamente al

propio Estado. Aparece el tema de las posibles obligaciones positivas del Estado para asegurar los derechos garantizados por el artículo 9, especialmente a través de las jurisdicciones. Donde habrá de contar el contrapeso entre los intereses individuales y los de la comunidad como un todo, lo que abre también un margen de apreciación concedido al Estado.

16. El estudio de la sentencia se va a cerrar, ya de forma breve, con la aplicación de los anteriores principios al supuesto de cada uno de los cuatro recurrentes.

Comencemos por el asunto de la empleada de British Airways empeñada en llevar la cadena con la cruz en el cuello, que dice sentirse humillada y discriminada. El caso presenta ciertos matices, dado que la compañía, comprometida a mantener su política de uniformes, le había ofrecido un puesto administrativo, sin contacto con clientes, aunque de similar retribución, donde ya no regía la rigidez del uniforme, lo que le permitiría llevar la cruz a la vista, pero ya se sabe que Ms. Eweida —no sé si queriendo plantear un órdago— rechazó, marchándose a su casa, así como que la compañía intentó resolver el problema de otra manera y, tras conversaciones con los empleados y los sindicatos, decidió cambiar la política de uniformes, permitiendo que se llevara a la vista una cadena con la cruz o con la estrella de David (del mismo modo que se permitían sus símbolos a aquellos que su religión los hacía obligatorios, como los sijs o los musulmanes).

El Tribunal Europeo considera que la conducta de Ms. Eweida era una manifestación de sus creencias religiosas protegida por el artículo 9. Ahora bien, admite que el rechazo inicial no era debido al Estado, sino a una compañía privada. Habría que analizar entonces si los Tribunales internos habían desempeñado correctamente la carga positiva de comprobar que se respetaba el artículo 9. El Tribunal Europeo será de la opinión de que en el paso por las tres instancias nacionales, con resultado contrario a las aspiraciones de la recurrente, no se ha valorado correctamente la balanza de intereses. Atribuirá peso específico al deseo de manifestar las creencias religiosas, lo que constituye un derecho fundamental, porque a su vez una sociedad democrática sana necesita tolerar y mantener el pluralismo y la diversidad; también, desde el valor para una persona que ha hecho de la religión un principio central de su vida, de poder comunicar su creencia a los demás. En el otro platillo de la balanza estaría la aspiración de la compañía a proyectar una cierta imagen corporativa. El Tribunal Europeo considerará que aunque tal fin es sin duda legítimo, los Tribunales internos le han otorgado demasiado peso. La cruz de Ms. Eweida —se razona— era dis-

creta y no le hacía desmerecer de su apariencia profesional. Subrayando a continuación el Tribunal Europeo algo que entiendo va a pesar de manera señalada en su razonamiento: «No había constancia —se dirá— de que la llevanza por otros empleados, a los que se había autorizado, de vestimentas religiosas, como turbantes o pañoletas [islámicas], haya tenido impacto negativo en la marca o imagen de British Airways» (p. 94). Testimonio ello de una diferencia, beneficiando a aquellas personas cuya religión consideraba obligatoria la llevanza de la prenda en cuestión. El Tribunal Europeo utiliza, por último, un argumento cuyo significado no deja de parecerme equívoco: «Además —se señala—, el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniformes para permitir al fin que se llevara joyería con símbolos religiosos, demuestra que la anterior prohibición no era de crucial importancia» (p. 94). Ciertamente, no sé si no era tan relevante la anterior prohibición, o es que habría un esfuerzo de la compañía por adaptarse, lo que sería muy de valorar. El caso es que el Tribunal Europeo concluye que al no quedar claro que hubiera un efectivo cerceamiento de los «derechos de otros», las autoridades del Estado —léase los Tribunales internos— no habrían protegido suficientemente el derecho de Ms. Eweida de manifestar su religión, quebrantando la obligación positiva de protección que deriva del artículo 9. En suma, el Reino Unido queda condenado por este supuesto.

A la vista de las circunstancias del caso, no estimo acertada la decisión adoptada. Durante mucho tiempo, la recurrente había convivido pacíficamente con los imperativos de la política de uniformes de la compañía en la que estaba contratada, pero de pronto le invade la necesidad de confesar su fe, llevando ostensiblemente la cruz. Cosa que la compañía está dispuesta a respetar, ofreciéndole un puesto administrativo, sin contacto con los clientes, en el que nada la impediría llevar la cruz a la vista, y sin mengua de la retribución. Pero ella no acepta la sugerencia, y se va a su casa. E, incluso, parece un gesto de buena voluntad la decisión de BA de reconsiderar el código de uniformes, consultar y concluir haciendo menos rígidas las exigencias de éste. Me parece por eso más razonable que el fallo que se adoptó —por cinco votos contra dos— la postura mantenida en el voto particular de los jueces Bratza y David Thór Björgvinsson, que entienden que no hubo violación del artículo 9, en cuanto los Tribunales internos habían apreciado la legitimidad del fin, así como que había habido una actuación proporcionada. Subrayan, además, los jueces disidentes la advertencia recogida por la *Court of Appeal* de que en una fuerza uniformada de más de 30.000 personas nunca nadie más que la recurrente había planteado una tal reclamación, y menos renunciar a trabajar a falta de un

arreglo. Entienden el argumento de la recurrente de la diferencia de trato a religiones como el cristianismo, que son menos exigentes con las vestimentas o con otras manifestaciones de fe. Pero no lo consideran relevante, dado que había una justificación objetiva y razonable para la medida, que era un medio adecuado para lograr un fin legítimo. Yo pondría el acento también en el argumento contractual: aceptó trabajar en una compañía que tenía unas reglas determinadas, que ella misma asumió y respetó en sus comienzos. Por otra parte, entiendo legítima la protección de la libertad religiosa y sus manifestaciones, pero la regla no se puede llevar a los extremos: no todo debería ser tutelado en todas las circunstancias. La tan amplia afirmación protectora del Tribunal Europeo no se sabe adónde podría conducir en determinadas circunstancias, dada la amplitud de manifestaciones de la libertad religiosa y las tan diferentes peculiaridades de unas religiones y otras. Hay situaciones y manifestaciones en que es legítimo que aparezcan algunos límites, como el propio Tribunal Europeo ha manifestado en no pocas ocasiones, como se recordaba al comienzo. Hay espacios, situaciones o parajes en los que uno puede aspirar a encontrar el «ámbito protegido»: en silencio, sin música o sin ruido, o sin humo, sin movimientos bruscos, acaso sin circulación, etc., y bien podría ser el ingrediente, sin manifestaciones religiosas no buscadas. Cuando escribo estas líneas acabo de realizar un viaje en avión: he pensado que me parece muy razonable que las azafatas aparezcan con su uniforme —tan cuidadosamente pensado y tan elegante habitualmente—, sin que tengan por qué llamar la atención haciendo sugerencias al margen, como las de tipo religioso. Está muy claro que ellas, como cualquier persona, tienen numerosas oportunidades para manifestar o propagar sus creencias, pero no creo que sea la ocasión más adecuada el lugar de trabajo.

Los hechos evidencian que la compañía fue sumamente respetuosa, defendiendo sus reglas, pero también modificándolas. No me parece justo por eso que se sancione, apreciando falta de respeto a las exigencias religiosas. Por su parte, los tres Tribunales internos elaboraron muy concienzudas decisiones, valorando la situación y los intereses contrapuestos, apoyándose netamente incluso en la jurisprudencia del Tribunal Europeo. Tampoco me parece de recibo que se dé el salto de afirmar que, a través de ellos, el Estado no estuvo a la altura debida omitiendo una hipotética obligación positiva, en relación con la actuación de una compañía privada.

Pero el fallo fue, como se indicó, abriendo la puerta el reconocimiento de la violación a que se planteara la solicitud de las correspondientes indemnizaciones. Solicitaba, ante todo, la recurrente que se le abonara el tiempo que estuvo sin trabajar, por un importe de 3.906,69

libras esterlinas. El Tribunal Europeo se acogerá a una indicación contenida en la sentencia del *Employment Tribunal*, en la que se reconocía que debido a donaciones y otras aportaciones —se hablaba antes de repercusión en la prensa— había recibido más del doble de lo que había dejado de ganar. El Tribunal Europeo no reconocerá nada en este concepto. Pero yo creo que el argumento es un subterfugio: hubiera sido muy fuerte que se forzara a pagar el salario a quien por su propia decisión había optado por dejar de trabajar, cuando se le ofrecía un trabajo alternativo.

La recurrente había solicitado también, por daños morales, a consecuencia de los sufrimientos padecidos en la campaña discriminatoria, la cantidad de 30.000 libras esterlinas. El Gobierno se defendería estimando excesiva la cantidad, a la vista también de la sensibilidad de British Airways con su disposición a cambiar su política, y sostendría que ya sería suficiente compensación el reconocimiento de que había habido una violación. No deja de sorprender que el sufrimiento religioso que se alegaba pretendiera convertirse en el succulento negocio de recibir 30.000 libras esterlinas —recuerdo que la valoración de la libra es algo superior a la del euro—. El TEDH recorta sensiblemente la cantidad solicitada, otorgándose 2.000 euros —también en este punto hubo dos votos en contra—, atendiendo a que —se dice con fórmula un tanto rigurosa— «la violación del derecho a manifestar sus creencias religiosas debe haberle causado considerable ansiedad, frustración y angustia» (p. 114). En cuanto a las costas y gastos del proceso, había solicitado 37.000 euros y se le otorgan 30.000.

En suma, un fallo bien poco afortunado, en el que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos no está a la altura de su habitual ponderación.

17. Muy parecido al anterior es el asunto de la enfermera con su afán por llevar al cuello la cadena con la cruz. En cuanto al planteamiento, el Tribunal Europeo considera que dicha decisión era una genuina manifestación de sus creencias religiosas, por lo que, sin duda, la prohibición implicaba una injerencia en la libertad de manifestar su religión. De ahí que, a la vista de ello, el paso siguiente consista en determinar si tal injerencia era necesaria en una sociedad democrática para asegurar alguno de los fines contemplados en el apartado 2 del artículo 9 CEDH. En el caso, se trataría de la protección de la salud y de la seguridad de los pacientes.

Se constata que prohibición similar se había impuesto a otra enfermera cristiana que pretendía también llevar su cruz, a dos enfermeras sijs con sus distintivos, así como que a las musulmanas se les

prohibían los pañuelos amplios y sueltos. Al ponderar el equilibrio de la balanza entre los valores contrapuestos, el Tribunal entiende resueltamente que la finalidad de proteger salud y seguridad pesa más que la manifestación de la libertad religiosa. Lo que le lleva a la conclusión, considerando también el margen de disponibilidad de los Estados, que el trato no fue desproporcionado y que la prohibición era necesaria en una sociedad democrática. De ahí que se concluya que no hubo violación del artículo 9. En definitiva, que fue correcto imponer las reglas concretas de la disciplina en el trabajo, con el respeto al uniforme exigido.

18. En los dos supuestos de personas que ponen reparos al trato con homosexuales, el razonamiento del Tribunal es muy similar, a la par que sencillo y contundente.

Ms. Chaplin, encargada del registro municipal, sostiene que sus ideas religiosas le impiden participar en la ceremonia de las «uniones civiles». El Tribunal estima que la alegación encaja, sin duda, en las previsiones del artículo 9 CEDH. Pero se parte de la decidida política de la autoridad local de promoción de la igualdad de oportunidades, que implicará que todos los empleados hayan de actuar sin discriminaciones. Se recuerda también que las parejas del mismo sexo tienen similares derechos a la protección de sus relaciones que las parejas de distinto sexo. Ciertamente que la recurrente había ingresado en el Ayuntamiento cuando todavía no existía la regulación de las parejas civiles, pero a la hora de ponderar las circunstancias del caso e indagar si las actuaciones habían sido proporcionadas, el argumento de que los derechos de los demás están decididamente protegidos por el Convenio lleva al Tribunal a entender que el Estado actuó correctamente dentro del margen de apreciación que se le atribuye, por lo que no puede sostenerse que hubiera habido violación del artículo 14 conjuntamente considerado con el artículo 9¹³.

Más claro sería aún el caso de Mr. McFarlane, el asesor de la compañía que se dedica a aconsejar y a prestar ayuda en relación con la conducta sexual. Cuando él ingresó en *Relate* estaba clara la línea de compromiso con el código de igualdad de oportunidades y no discriminación. No era posible, dada la organización de la empresa, «filtrar» los casos para que el recurrente no tuviera que tratar con personas homosexuales. Ciertamente que el cese constituye una sanción severa, se

¹³ Hay un voto particular de los jueces Vucinic y De Gaetano, que disienten de que no se haya apreciado violación en este supuesto. Argumentan que, más que de libertad religiosa, se trataría de libertad de conciencia, sin que falte en su motivación la referencia a la Inquisición española o a los pelotones de fusilamiento nazis.

reconoce, pero en la balanza de intereses contrapuestos, a la vista también del margen de apreciación de que disfruta el Estado, no se considera que haya habido irregularidad en la decisión. Por lo que, también en el presente supuesto, se estima que no ha habido violación del artículo 9, tanto si se considera aislado como si se toma conjuntamente con el 14, es decir, que se habría actuado correctamente.

VI. REFLEXIONES FINALES

19. Como habrá podido comprobarse, la sentencia aborda un rico conjunto de problemas interesantes. Vale la pena, por eso, concluir con unas reflexiones finales.

A) Ante todo, para subrayar que el tema religioso sigue interesando, con un flujo bastante sensible de jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, como vengo destacando habitualmente. He aquí un asunto más, que he seleccionado de una lista bastante consistente. Desde fuera podrían parecer asuntos mínimos y de escasa entidad, pero bien se observa que los interesados los defienden con todas sus energías. No deja de ser significativo que en este pleito hayan comparecido hasta doce personas o entidades, para apoyar uno u otro punto de vista, utilizando, como se dijo, la figura del «tercero», prevista en el artículo 36.2 CEDH. En definitiva, que las tensiones religiosas en Europa se resuelven civilizadamente a través del equilibrio que impone el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

B) Frente a la variedad de creencias que suele caracterizar a los recurrentes ante el TEDH que alegan violaciones del artículo 9, las cuatro personas del presente caso son todas ellas cristianas, concretándose que una es copta.

C) A modo de resumen de la sentencia estudiada, de los cuatro supuestos planteados, en el asunto de la azafata de la compañía aérea con su pretensión de llevar a la vista la cadena con la cruz, la compañía habría terminado resolviendo el problema modificando la política de uniformes en el sentido que interesaba a la recurrente, si bien el Tribunal Europeo, en postura que he criticado por estimarla muy forzada, consideraría que hubo violación del artículo 9 en lo referente a la fase previa. En los otros tres asuntos —la enfermera con la cruz, la encargada del registro y el consejero de la empresa de asesoramiento que por razón de sus creencias no aceptan tener que tratar con homosexuales—, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos entiende con normalidad que las exigencias laborales son razonables y proporcionadas,

ante las que tienen que ceder las aspiraciones religiosas. Sin mengua del gran valor que se otorgue a las alternativas religiosas, parece equilibrado reconocer las normales exigencias de la disciplina laboral, que tanto pesa en nuestra sociedad. Es de destacar esta valoración de la vertiente laboral que, por lo demás, se traduce en la protección de terceras personas, como los clientes, administrados o pacientes. Por lo demás, entiendo que sobrados momentos y circunstancias hay para manifestar y practicar las creencias religiosas y sus mandamientos más allá del ámbito laboral.

D) En definitiva, la jurisprudencia del Tribunal Europeo sigue avalando el criterio de que no todas las pretensiones conectadas con la libertad religiosa habrán de tener preferencia, dado que hay supuestos en que por razones consistentes habrán de ceder. Y es que, como todos los derechos y libertades, como se decía al comienzo, también la libertad religiosa tiene sus límites.

E) Ciertamente que la historia de las religiones ofrece un sinfín de ritos, creencias, doctrinas y símbolos, como corresponde al tan diverso origen, a las diferentes concepciones del mundo, a la historia y tradiciones, a las inspiraciones y necesidades sentidas, etc. Pero diré que no deja de sorprender, a la altura de nuestros tiempos, con la de agua que ha corrido bajo los puentes, la respuesta de algunas religiones ante la homosexualidad, rayana a veces en la crueldad. Los dos últimos supuestos de la sentencia son testimonio fehaciente de lo que digo, con la agravante, además, de contarse en cada caso con el correspondiente «código de conducta» auspiciando la convivencia y la no discriminación, testimonio inequívoco de los nuevos criterios que se han impuesto en la sociedad. Oportuno recalcar, por eso, que las instancias nacionales estuvieron a la altura de las circunstancias, criterio plenamente confirmado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos¹⁴, que siempre ha mantenido una decidida postura de no discriminación en relación con los homosexuales¹⁵.

F) De destacar así el significado de los «códigos de conducta» en Inglaterra, que rigen las relaciones laborales con carácter general, buscando objetividad, y desde un marcado afán antidiscriminatorio, y que predeterminarán los comportamientos. Lo que se comprueba en los cuatro asuntos abordados por la sentencia, cada uno en su dirección y respetando las peculiaridades propias.

¹⁴ Lo que es importante destacar dado el vivo interés que está suscitando entre nosotros el estudio de las «objeciones de conciencia», con conocidos trabajos como los de Rafael NAVARRO VALLS y Javier MARTÍNEZ TORRÓN o Laura GÓMEZ ABEJA.

¹⁵ Desde la importante sentencia *Dudgeon c. Irlanda del Norte*, 22.X.1981, que abre la serie.

G) Recalcaré, también, que dos de los asuntos no provienen directamente del sector público, que sería el inmediatamente afectado por el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Pero sabido es cómo se ha producido el salto para afianzar la proyección plena del Convenio a todos los ámbitos. En el caso, el Tribunal utilizará el criterio de verificar en qué medida el Estado ha puesto en marcha las medidas positivas oportunas para asegurar —en el ejemplo presente— que se respete la libertad religiosa. En supuestos como el presente, esa encomienda se atribuye sobre todo a la legislación reguladora, cuya correcta aplicación será tutelada y controlada por los Tribunales del orden interno, que son los encargados de amparar la corrección de las actuaciones de las correspondientes empresas. Y el Tribunal Europeo, bien que exigiendo una serie de reglas objetivas, y manteniendo en todo caso su supervisión última, se decanta, con acierto, por reconocer al Estado un cierto margen de apreciación, criterio que tan importante papel viene desempeñando en la práctica para evitar rigideces e introducir una cierta prudencia.