Pontificia Universidad Católica Argentina
Biblioteca digital de la Universidad Catolica Argentina

Lafferrière, Jorge Nicolás ; Ranieri de Cechini, Débora

La religión a juicio: algunas notas sobre "Eweida and others vs. Royaume-Uni"

Prudentia Iuris Nº 75, 2013

Este documento está disponible en la Biblioteca Digital de la Universidad Católica Argentina, repositorio institucional desarrollado por la Biblioteca Central "San Benito Abad". Su objetivo es difundir y preservar la producción intelectual de la Institución.
La Biblioteca posee la autorización del autor para su divulgación en línea.

Cómo citar el documento:

Lafferriére, J N., Ranieri de Cechini, D. (2013). La religión a juicio : algunas notas sobre "Eweida and others vs. Royaume-Uni [en línea], *Prudentia Iuris*, 75. Disponible en: http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/religion-juicio-algunas-notas.pdf [Fecha de consulta:.....]

LA RELIGIÓN A JUICIO: ALGUNAS NOTAS SOBRE "EWEIDA AND OTHERS VS. ROYAUME-UNI"

J. Nicolás Lafferriere y Débora Ranieri de Cechini

La Corte Europea de Derechos Humanos resolvió el 15 de enero de 2013 cuatro casos vinculados con la interpretación de la libertad de conciencia y de religión en Europa, admitiendo solo uno de los reclamos y rechazando las otras tres presentaciones (sentencia Eweida and Others *vs.* United Kingdom - Applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10).

Los cuatro casos, presentados ante el Tribunal Europeo por la Asociación inglesa *Christian Concern*, se centraron en la interpretación de los alcances de dos artículos de la Convención Europea de Derechos Humanos, a saber:

Artículo 9º. Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión

1. 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.

2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan 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.

Artículo 14. Prohibición de discriminación

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado 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.

El eje de toda la sentencia se encuentra en determinar si las interferencias que sufrió la libertad de religión de cada persona en estos casos fue razonable en el Artículo 9.2 antes citado o bien si se excedió de esa restricción. Es decir, la Corte admite que la libertad de conciencia y de religión es importante y uno de los principios "fundacionales de una sociedad democrática" (considerando 79), pero considera que puede sufrir restricciones. A su vez, para la ponderación de tales restricciones, existe lo que se denomina un "margen de apreciación" de cada Estado que la Corte afirma respetar (considerando 84).

Veamos a continuación una muy breve presentación de cada caso y la resolución tomada por la Corte Europea:

1) Nadia Eweida: una azafata cristiana de British Airways a quien le prohibieron utilizar una cruz colgada al cuello con fundamento en reglamentos internos de la empresa. Llevado su caso a la justicia británica, la Corte de Apelaciones falló con cinco votos contra dos en favor de la empresa. Según la Corte, en este caso se encontraban en juego, por un lado, la decisión de la Sra. Eweida de manifestar sus creencias religiosas, y por el otro, el propósito de la aerolínea de construir una imagen corporativa. En este caso, la Corte consideró que los Tribunales Británicos otorgaron demasiado peso al interés de la empresa en constituir su imagen corporativa y, por tanto, decidió que se había violentado la libertad de religión de la Sra. Eweida protegida por el citado Artículo 9º de la Convención.

2) Shirley Chaplin: es una enfermera cristiana empleada en un hospital público que utiliza una cruz en su cuello desde su confirmación en 1971. Con motivo de alegadas razones de prevención sanitaria, cuando se cambió el uniforme por uno con escote en "V" que tornaba visible la cruz en 2007, se le solicitó que se la quitara. Cuando el planteo fue llevado a juicio ante los tribunales británicos, se consideró que la decisión del hospital había sido proporcionada. Ante el reclamo de la Sra. Chaplin, la Corte Europea considera que existe un margen de apreciación a cargo del Estado que debe ser respetado en este caso y, también, que la restricción se considera razonable por razones de salud en atención al parágrafo 2 del Artículo 9º de la Convención Europea.

3) Lillian Ladele: se trata de una cristiana ortodoxa, que trabaja como oficial del Registro Civil del distrito Islington en Londres. En 2002 fue designada como oficial para registrar nacimientos, defunciones y matrimonios. En 2004 se dictó una ley sobre uniones civiles para personas del mismo sexo y en 2005 se dispuso que todos los oficiales de los Registros Civiles que inscribían nacimientos, defunciones y matrimonios tuvieran a su cargo la registración de las uniones civiles. La Sra. Ladele se negó a realizar esos registros por razones de conciencia. Llevado el planteo a sede judicial, una Corte de Apelaciones concluyó que el planteo de la Sra. Ladele era improcedente y que ella estaba obligada a registrar esas uniones. En su reclamo ante la Corte Europea, Ladele sostuvo que sufrió discriminación en los términos del Artículo 14 tomado en conjunto con el Artículo 9º. La Corte Europea rechazó el planteo de Ladele, entendiendo que la autoridad que le impuso esta obligación buscaba un fin legítimo dado que se orientaba a promover la igualdad de oportunidades y sostuvo

que "[…] las diferencias de trato basadas en la orientación sexual requieren razones especialmente serias de justificación" (considerando 105). También invocó el margen de apreciación de los Estados para justificar la decisión. Asimismo, consideró que la restricción sufrida en su libertad de religión fue "proporcionada" y por tanto no hubo violación de la Convención. En una muy fundada disidencia, los jueces Nebojša Vučinić y Vincent A. de Gaetano sostuvieron que en este caso sí había existido una violación a la Convención y que no se trataba tanto de un problema de libertad de religión, sino de libertad de conciencia, entendiendo que "nadie debe ser forzado a realizar un acto contra su conciencia o ser penalizado por rehusarse a actuar contra su conciencia".

4) Gary McFarlane: en este caso, se trata de un *counsellor* cristiano de Bristol, empleado en una compañía de servicios de *counselling* llamada "Relate Avon Limited", que forma parte de "Relate Federation", integrante de la British Association for Sexual and Relationship Therapy (BASRT). McFarlane se negó a realizar consejería psicosexual para parejas del mismo sexo con fundamento en sus creencias religiosas y fue despedido luego de un proceso. Llevado el caso a los Tribunales, se consideró que no había sufrido discriminación. De allí que el Sr. McFarlane elevó su planteo a la Corte Europea por violación del Artículo 9º en conjunto con el Artículo 14. Nuevamente aquí la Corte entendió que el Estado tiene un margen de apreciación para balancear las interferencias a la libertad de religión y que en el caso no se produjo una interferencia desproporcionada dado que "la acción del empleador procuró asegurar la implementación de su política de brindar un servicio sin discriminación" (considerando 109).

Tras este breve recorrido por los argumentos y hechos de cada caso analizado por la Corte Europea de Derechos Humanos de Estrasburgo podemos señalar ciertas ideas preliminares a modo de análisis crítico de la Sentencia.

En primer lugar, respecto al caso Eweida, consideramos positivo que se haya reconocido el derecho a utilizar símbolos religiosos en los ámbitos laborales como expresión de la propia fe. Tal reconocimiento es reforzado por el Tribunal como una parte integrante de la libertad religiosa a la que valora como "uno de los más vitales elementos que hace a la identidad de los creyentes y a sus concepciones sobre la vida" (párrafo 79 del voto mayoritario). Es importante destacar que en el caso particular del crucifijo el Tribunal inglés había considerado que llevar una cruz visible no es reconocido como práctica religiosa u obligación del cristianismo[1]. El TEDH, de este modo, no considera que tal cuestión pueda ser evaluada por el margen de apreciación estatal[2] y además constituye el primer caso en el que la Corte Europea

[1] También en la apelación al Tribunal Europeo expresaron: "The applicants' desire to wear a visible cross or Crucifix may have been inspired or motivated by a sincere religious commitment. It was not, however, a recognised practice or requirement of the Christian faith. It therefore does not fall within the scope of Article 9", UK Submission in Eweida and Chaplin, paragraph 10.

[2] Esta decisión del Tribunal europeo ha sido muy valorada por la doctrina señalándose: "[…] this is a helpful corrective to a tendency among English courts to assume that they know enough about Christianity to be able to determinate what does and does not count as a core Christian belief or a necessary manifesta-

ha considerado que el Reino Unido ha transgredido el Artículo 9º del Convenio Europeo[3].

En segundo lugar, en cuanto al caso Chaplin, si bien es cierto que se alegaron razones sanitarias para impedir el uso de la cruz, parece necesario señalar que la negativa a buscar formas alternativas que pudieran asegurar a esa enfermera la posibilidad de expresar su fe a través del uso de la cruz, marcan un signo de interrogación sobre el sentido en que pudieran resolverse futuros planteos[4].

Muy preocupante es la decisión en el caso Ladele, pues importa negar en los hechos el derecho a la objeción de conciencia, forzando a un empleado público a realizar actos que su conciencia le dicta como prohibidos.

Al día siguiente de la sentencia, Mons. Dominique Mamberti, Secretario de la Santa Sede para las Relaciones con los Estados, sostuvo en una entrevista con Radio Vaticana: "Estos casos muestran que las cuestiones relativas a la libertad de conciencia y de religión son complejas, en particular en la sociedad europea marcada por una creciente diversidad religiosa y el correspondiente endurecimiento del secularismo. Hay un riesgo real de que el relativismo moral, que se impone a sí mismo como una nueva norma social, termine minando los fundamentos de la libertad individual de conciencia y de religión"[5].

En el mismo sentido, G. Puppinck consideró a esta decisión respecto a Ladele como una "sanción ideológica" significando con tal expresión que la decisión de Tribunal parecería no dejar lugar para el pensamiento de los cristianos al elegir el camino de la imposición de la ideología posmoderna sobre la conciencia individual, la cual, en nombre de la diversidad y el pluralismo, rechaza algunas expresiones so-

---

tion of such a belief", MCILROY, David H., "A Marginal Victory for Freedom of Religion", *Oxford Journal of Law,* Vol. 2, No. 1 (2013), pág. 212. En el mismo sentido: "[…] they had made clear that the English judiciary should not assess the legitimacy of religious beliefs or the ways in which those beliefs are expressed", HILL, Mark, "Lillian Ladele is the real loser in Christian discrimination rulings", *The Guardian,* Thursday 17, January 2013, en guardian.co.uk. Debemos recordar respecto a esta cuestión que cuando el Primer Ministro, David Cameron, fue interpelado por la Cámara de los Comunes para que opine sobre este problema enfatizó que debía adecuarse la ley para dar cabida a la libertad religiosa en el ámbito laboral, hecho que fue interpretado erróneamente por algunos medios por el contrario como un llamado a la prohibición de tales símbolos, ver el video de ese momento en "BBC Parliament: David Cameron at PMQ's on Nadia Eweida's European case", disponible en http://www.christianconcern.com/media/bbc-parliament-david-cameron-at-pmqs-on-nadia-eweidas-european-case.

[3] Cf. "La azafata de British Airways Nadia Eweida: 'Hay un profundo desconocimiento en occidente del significado de la cruz'", 10 de mayo de 2013, en http://www.analisisdigital.org/2013/05/10/.

[4] Según un informe publicado por la Asociación inglesa que representó a los cuatro casos ante la Corte se señala, respecto al caso de Shirley Chaplin, que cuando fue requerida por el Hospital para quitarse el crucifijo no se mencionaron razones de salud y seguridad, cuestión que fue introducida tardíamente en la discusión conforme a la documentación presentada en la causa; además Shirley Chaplin ofreció otras alternativas ante el reclamo de seguridad, pero no fueron aceptadas por el empleador, hecho que daría lugar a la aplicación de la doctrina de la "razonable acomodación", la cual sí fue tenida en cuenta por el mismo empleador respecto a otros símbolos de otras religiones, cf. "European Court of Human Rights Ruling (Eweida *et al* v. UK; 15th Jan 2013). Initial Reflections and the Need for Review", Christian Legal Center, disponible en http://gallery.mailchimp.com/bed173cc9adfcad1e0e442a35/files/20130523_Response_to_Court_Briefing.pdf.

[5] Cf. http://vaticaninsider.lastampa.it/es/vaticano/dettagliospain/articolo/mamberti-liberta-religiosa-freedom-religion-21404/.

bre moral sexual[6]. De ese modo, señala el autor, se está otorgando una "libre licencia para discriminar a cristianos en los lugares de trabajo al someterlos a una 'obsesiva política correcta'. Tales decisiones son un perfecto ejemplo de la vía libre del liberalismo y relativismo, donde una sociedad basada en un consenso de amoralidad no tolera a aquellos que continúan teniendo un juicio de conciencia moral"[7].

Por otro lado, la doctrina ha criticado también la ausencia de la aplicación de la doctrina de la "razonable acomodación" en estos casos, medida peticionada por las partes intervinientes e ignorada totalmente en la sentencia[8]. Precisamente en estos casos se presentaron los requisitos que la doctrina ha considerado necesarios para la aplicación de la razonable acomodación: la existencia de creencias religiosas expresadas en la portación del símbolo de la cruz y en la defensa del matrimonio entre varón y mujer, la oposición entre el comportamiento laboral debido y la creencia religiosa y el no perjuicio que se seguiría para el empleador si se acomodase el trabajo a la conciencia del creyente[9].

[6] En el mismo sentido señala más adelante: "This ruling has chosen to endorse the monopolistic imposition of the postmodern ideology over individual consciences and religious beliefs, whereas the Section had the opposite possibility to show the way of a really pluralist and respectful approach of diversity", PUPPINCK, Grégor PhD, "Christian Employees in the UK: The Second Class Category", January 15, 2013, en www.turtlebayandbeyond.org/2013/council-of-europe/cristian-employees-in-the-uk-a-second-class-category/.

[7] Ibíd., pág. 2.

[8] "These cases highlight the need for the application of the principle of 'reasonable accommodation', but the opportunity to recognize that is an unjustifiable omission of this judgment", Christian Legal Centre, "European Court of Human Rights Ruling. Initial Reflections and the Need for Review", en www.christianconcern.com.

[9] Para un análisis detallado del origen, aplicación y requisitos de la doctrina de la acomodación razonable ver VIVES, Juan Martín, "La 'acomodación razonable' de las prácticas religiosas en el ámbito laboral. Su posible aplicación al derecho argentino", en *La Ley*, 2012-D, pág. 828 y sigs.