➤ *Objeción de conciencia. (2013) La sección cuarta del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (ECHR) ha publicado una **sentencia** relativa a cuatro denuncias de ciudadanos británicos, todos cristianos, que argumentaban que su empleador no había respetado su libertad religiosa o que les había discriminado por sus creencias. En tres de los casos, dos relacionados con objeción de conciencia en torno al reconocimiento de las uniones homosexuales y otro relacionado con los símbolos religiosos, los jueces han dado la razón al Estado británico. En el otro, también referido al uso de símbolos religiosos, ha fallado a favor de la litigante.*

❖ **Cfr. El Tribunal Europeo de Derechos humanos y los límites a la conciencia**

ACEPRENSA - 18.ENE.2013

La sección cuarta del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (ECHR) ha publicado una **sentencia** relativa a cuatro denuncias de ciudadanos británicos, todos cristianos, que argumentaban que su empleador no había respetado su libertad religiosa o que les había discriminado por sus creencias. En tres de los casos, dos relacionados con objeción de conciencia en torno al reconocimiento de las uniones homosexuales y otro relacionado con los símbolos religiosos, los jueces han dado la razón al Estado británico. En el otro, también referido al uso de símbolos religiosos, ha fallado a favor de la litigante.

Crucifijo sí, crucifijo no

Las denuncias de Nadia Eweida y de Shirley Chaplin tienen en común el motivo pero no el veredicto. En el primer caso, el ECHR ha dado la razón (cinco votos a dos) a una trabajadora de British Airways que en septiembre de 2006 fue suspendida de empleo y sueldo por negarse a esconder el crucifijo que llevaba al cuello (las normas de la compañía no permitían ningún tipo de colgante). Un mes más tarde, la empresa ofreció a Eweida un puesto en el departamento administrativo, con el mismo salario pero sin contacto directo con el cliente, que ella rechazó. Finalmente, en febrero de 2007 el código de vestimenta cambió y Eweida fue readmitida.

Los jueces dan la razón a la empleada de British Airways que quería llevar un discreto crucifijo al cuello

Ahora, el ECHR obliga a la compañía aérea a pagar 32.000 dólares a Eweida, como compensación por los costes de los sucesivos litigios, el sueldo que dejó de percibir y los daños no pecuniarios ocasionados. Además de establecer la primacía del derecho a la libre expresión de las creencias religiosas, la sentencia señala que el crucifijo era lo suficientemente discreto como para no colisionar con la imagen profesional de la trabajadora.

En el caso de Shirley Chaplin (entonces enfermera en un hospital público) el tribunal considera por unanimidad que sobre la libertad de expresión religiosa de la demandante priman las razones de salud esgrimidas por la empresa: es decir, que el crucifijo, al igual que el resto de los colgantes prohibidos, podía dañar a algún paciente o a la propia enfermera. Además, los directivos del hospital dieron a Chaplin la posibilidad de sustituir el colgante con la cruz por un broche con la misma forma y tamaño. De ahí que los jueces

entiendan, con sentido común, que no ha habido violación del derecho de la denunciante a manifestar externamente sus creencias.

Aunque esto es cierto, también se puede objetar que el argumento empleado por el tribunal ("el equipo médico conoce mejor que nosotros la peligrosidad del crucifijo") supone dar por sentado que las motivaciones del hospital para prohibir el crucifijo fueron estrictamente médicas, lo que constituye el meollo de la demanda.

La tolerancia como fuente de discriminación

Los otros dos casos juzgados, aunque también atañen a los artículos de la Convención Europea de Derechos Humanos relacionados con la libertad religiosa, no se refieren al derecho a la manifestación pública de las creencias, sino a la objeción de conciencia.

Niega su amparo a la funcionaria que no quería intervenir en el registro de uniones civiles de parejas homosexuales

Lillian Ladele era una de las funcionarias encargadas del registro civil en un distrito municipal de Islington (Londres). Había hecho su trabajo sin problemas durante muchos años hasta que el Parlamento creó las uniones civiles para personas del mismo sexo. Ladele se negó a officiar ese tipo de uniones porque consideraba que la ley las equiparaba con el matrimonio, lo que era contrario a sus convicciones. En vez de permitir que esas uniones fueran atendidas por otro de los funcionarios del registro, el Ayuntamiento despidió a Ladele.

El Tribunal da la razón al Ayuntamiento. El propósito de la ley era evitar la discriminación contra los homosexuales, lo cual da al Ayuntamiento un derecho que, según el Tribunal, está por encima del derecho de la funcionaria a la libertad religiosa. En vez de buscar una acomodación entre ambos derechos –lo cual era posible–, el Tribunal se inclina por dar primacía a uno.

Dos jueces discrepantes, Vucinic y De Gaetano, entienden que Ladele, que se negó a officiar uniones civiles entre homosexuales, actuó por un juicio de su conciencia, aunque *además* sus creencias religiosas fortalecieron su decisión. Citando al cardenal Newman, recuerdan que los dictados de la conciencia, siempre que sean genuinos, suponen una obligación moral para el individuo, pero también obligan a las autoridades. Según Vucinic y De Gaetano, la decisión de Ladele cumple con todos los requisitos para considerarse un caso de objeción de conciencia, pues "implicaba un nivel de coherencia, seriedad, contundencia e importancia que merece la protección de la autoridad".

Sin embargo, el municipio donde Ladele trabajaba como oficial (y después la mayoría del tribunal del ECHR) valoró más los valores "tolerantes" de las políticas locales que la conciencia de la demandante, contradiciendo de hecho su propósito de "respetar la dignidad de todos". Como señalan los jueces discrepantes, "en vez de practicar la tolerancia y la *dignidad para todos* que predicaba, el municipio de Islington siguió la vía doctrinaria, la de la obsesión por la corrección política".

Por otro lado, Vucinic y De Gaetano recuerdan que cuando Ladele empezó a trabajar en dicho municipio no podía saber que tendría que oficiar enlaces entre homosexuales. Esto es lo que distingue su caso del de Gary McFarlane, el cuarto demandante.

Margen de apreciación de los Estados

McFarlane entró a trabajar en Relate, una empresa dedicada a la terapia familiar y de pareja, cuando esta compañía ya había abierto sus consultas a las parejas homosexuales. A ojos de los dos jueces, esto priva al demandante de poder acogerse a la objeción de conciencia: "es como si alguien que se presenta voluntario al ejército pidiera después ser eximido de la lucha en el campo de batalla por razones de conciencia".

No obstante, no están de acuerdo con el argumento (empleado por la mayoría del tribunal y presente en la sentencia) de que la sentencia de los tribunales británicos contra McFarlane es justa porque "entra dentro del amplio margen de apreciación que tienen los estados para sopesar el derecho a la manifestación de las creencias religiosas, por un lado, y el de la empresa que busca asegurar los derechos de terceras personas, por otro".

Para empezar, no se trata de manifestar creencias religiosas, sino de cumplir con un deber de conciencia. Además, si el juicio de la conciencia es genuino, el Estado no tiene ningún margen para "sopesar". Se podrá negar el derecho a la objeción de conciencia a McFarlane por no haberse enterado de en qué empresa entraba, pero no porque la autoridad tenga un cierto margen para violentar las conciencias.

La sentencia todavía puede ser recurrida en los próximos tres meses, en cuyo caso se remitirá a una comisión de cinco jueces para que evalúen si el caso merece ser revisado por la gran cámara del ECHR.

www.parroquiasantamonica.com

Vida Cristiana