

Entre simbología religiosa y objeción de conciencia

**Zenit.org**

**La posición del cardenal beato John Henry Newman ha traspasado las fronteras de la moral para ser acogida por el derecho**

*El Tribunal Europeo de Derechos Humanos acaba de pronunciar una importante sentencia –‘Eweida y otros v. United Kingdom’? donde se resuelven sendos recursos presentados por cuatro ciudadanos británicos en materia de libertad religiosa y no discriminación, derechos consagrados en el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Dos de ellos están relacionados con la utilización de simbología religiosa, mientras que los restantes vienen referidos a la negativa a desempeñar tareas profesionales contrarias a las convicciones religiosas del trabajador, es decir, a la objeción de conciencia.*

**Una sentencia con cuatro caras**

El primer recurso ¿el único estimado por el Tribunal? fue presentado por Ms. **Eweida**, una azafata de *British Airways*, cristiana copta, que fue suspendida de empleo y sueldo por su negativa a desprenderse de un colgante con una pequeña cruz, tal y como disponían las normas internas de la compañía aérea. El Tribunal consideró que dicha suspensión vulneró su derecho a la manifestación religiosa.

El segundo recurso en materia de simbología religiosa fue presentado por Ms. **Chaplin**, enfermera adscrita al servicio de geriatría en un hospital público, a quien se le exigió la retirada de un collar con una cruz. El problema se desencadenó a raíz de que el centro sanitario decidiera cambiar el uniforme de las enfermeras, introduciendo una túnica con cuello de pico que hacía visible y accesible la simbología religiosa. La dirección sanitaria del centro sostuvo que llevar una cruz colgada del cuello podría suponer un riesgo para la salud de los pacientes geriátricos.

El tercer recurso fue presentado por una trabajadora cristiana ortodoxa de una oficina del registro civil ¿Ms. **Ladele**? que rechazó intervenir en la celebración e inscripción de uniones entre personas del mismo sexo, por resultar contrario a sus convicciones cristianas. La entidad pública encargada de la gestión del Registro ¿London Borough of Islington? decidió abrirle un expediente disciplinario que desembocó en el despido de la trabajadora, por haber vulnerado la política de igualdad y diversidad del municipio de Islington.

El último recurso fue presentado por Mr. **Farlane**, un consejero de una empresa ¿*Relate Avon Ltd.*? dedicada al asesoramiento familiar, quien fue despedido por incumplir la política de igualdad de oportunidades de la empresa, al no proporcionar terapia sexual a parejas del mismo sexo, debido a sus convicciones cristianas.

**Simbología y libertad religiosa**

Antes de analizar el contenido del fallo, conviene recordar que los trabajadores son titulares del derecho a que se acomoden y respeten sus creencias religiosas en el marco del proceso productivo. Dicha acomodación, en tanto que auténtico derecho, no queda sometida a la arbitrariedad del empresario, sino que éste está obligado a proporcionarla siempre y cuando no implique una carga excesiva o injusta para la empresa.

Centrándonos en los casos de simbología religiosa, podría sorprender que el Tribunal haya llegado a conclusiones distintas en dos supuestos de hecho similares. En efecto, en Eweida la sentencia considera que portar una pequeña cruz ¿en contra de las disposiciones internas de la compañía aérea? no provoca un perjuicio excesivo a la empresa teniendo en cuenta, en primer lugar, que otros empleados vestían símbolos religiosos más llamativos sin que por ello padeciera la imagen corporativa.

Y en segundo lugar, porque la propia empresa decidió, con posterioridad al conflicto, autorizar el empleo de joyería relacionada con la simbología religiosa. Consecuentemente, la sentencia entiende que los tribunales británicos vulneraron el derecho de la azafata a la manifestación religiosa, consagrada en el artículo 9 del Convenio cuando respaldaron la decisión de *British Airways*.

En cambio la solución en Chaplin es distinta, al considerar que concurría un interés legítimo para prohibir la cruz colgada del collar: la protección de la salud de los pacientes. Sin embargo, y aquí comienza la contradicción, el reglamento interno del hospital admitía la utilización de anillos y pendientes e incluso de *piercings* ¿éstos últimos cuando fueran cubiertos? con lo que es fácil llegar a pensar que la norma no pretendía garantizar una asepsia clínica absoluta, ya que de lo contrario hubiera prohibido también el empleo de este tipo de elementos.

En todo caso, la Corte asume el criterio de la dirección del centro sanitario según el cual el empleo de un collar implica más riesgos para la salud de los pacientes que otros complementos de joyería. Debe advertirse que a la enfermera no se le prohibió portar la pequeña cruz sino que se le exigió que lo hiciera de una forma compatible con el interés sanitario: o bien llevando una prenda interior debajo del uniforme que evitara que el collar quedara expuesto, o bien adaptándola a modo de broche o bien llevándola en dentro del protector de la tarjeta de identificación. La restricción, por tanto, resultaba proporcionada al objetivo perseguido.

Sin embargo, ninguna de estas opciones consiguió satisfacer las demandas de la enfermera. El centro sanitario, por tanto decidió trasladar a la enfermera a un puesto de carácter administrativo, donde pudiera lucir su cruz sin riesgos para la salud de terceros. En principio, la actuación del hospital parece perseguir un objetivo legítimo, objetivo que la Corte entiende proporcionado, con lo cual no cabe considerarla lesiva de los derechos de la trabajadora. Siempre, claro está, que no concurría la oculta intención en la dirección del centro sanitario ¿lo que no aparece con nitidez en la sentencia? de vetar la utilización de simbología religiosa visible.

### ***Dos supuestos de objeción de conciencia***

En relación con los recursos presentados por Ms. Ladele y Mr. Farlane, la Corte llega a la conclusión de que el elemento más importante a tener en cuenta en la resolución de conflicto eran las políticas de igualdad que habían implementado los empleadores, ya que perseguían el interés legítimo de proteger los derechos de los demás, entre ellos los de las parejas homosexuales.

En estos últimos casos la falta de acierto del Tribunal se debe a que no plantea adecuadamente los términos del conflicto, ya que contrapone equivocadamente el interés del empleador en garantizar los derechos de los demás frente a la libertad del trabajador a manifestar su religión. En realidad, lo que el Tribunal debería haber analizado es en qué medida la acomodación de las creencias de los trabajadores entrañaba un gravamen excesivo para la consecución de dicho interés.

En el caso Ladele es particularmente evidente que no se producía tal perjuicio, ya que otros registros civiles ¿tal y como se recoge en la sentencia? admitieron que quienes objetaran en conciencia a las uniones homosexuales se dedicaran exclusivamente a registrar matrimonios, nacimientos y defunciones. En el caso Farlane, una ponderación adecuada del derecho al acomodo del trabajador debería haber llevado al Tribunal a comprobar qué perjuicios hubiera recibido la empresa si al trabajador se le hubieran encomendado tareas distintas a la terapia sexual de parejas heterosexuales.

### ***De Newman a Benedicto XVI***

En este sentido, coincidimos con el voto discrepante de la mayoría emitido por los jueces **Vucinic** y **De Gaetano**. Ambos entienden, que lo que destaca en la posición de Ladele ¿que objetó oficial uniones civiles entre homosexuales? es un dictamen de su conciencia, reforzado por determinadas convicciones religiosas. Según Vucinic y De Gaetano, la decisión de Ladele cumple con todos los requisitos para considerarla un caso de objeción de conciencia, pues derivaban de unas convicciones con *“un nivel de coherencia, seriedad, contundencia*

*e importancia que merece la protección de la autoridad". Para los jueces discrepantes, las autoridades locales "en vez de practicar la tolerancia y la dignidad para todos... siguieron la vía doctrinaria, es decir, la de la obsesión por la corrección política".*

Es curioso que ambos jueces citen la posición del cardenal **Newman** al justificar su defensa de la objeción de conciencia. Y es que la posición del prelado inglés ha traspasado las fronteras de la moral para ser acogida por el derecho. Para él ¿como para ambos jueces discrepantes? una genuina objeción de conciencia no solamente interpela a la conciencia del sujeto, sino que obliga a las propias autoridades a tutelarla.

Precisamente la posición defendida hace unos días por **Benedicto XVI** en su discurso al cuerpo diplomático acreditado ante la Santa Sede al decir: *«Para salvaguardar efectivamente el ejercicio de la libertad religiosa es esencial además respetar el derecho a la objeción de conciencia»*. Lo que reiteraba días después en un mensaje publicado en su cuenta en *Twitter*: *«Defendamos el derecho a la objeción de conciencia de los individuos y las instituciones, promoviendo la libertad y el respeto de todos»*.

En definitiva, en estos últimos casos parece que Estrasburgo perdió de vista que la aplicación de las políticas de igualdad empiezan por los mismos que las defienden, ya que la acomodación de las creencias de los trabajadores supone llevar a la práctica, de una manera efectiva, dichas políticas, evitando situaciones de discriminación indirecta de protagonistas del proceso productivo por motivos religiosos.

**Rafael Navarro-Valls y Santiago Cañamares Arribas**