



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

© Consejo de Europa/Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2013. Esta traducción no vincula al Tribunal. Para más información véase la indicación completa sobre derechos de autor al final de este documento.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013. This translation does not bind the Court. For further information see the full copyright indication at the end of this document.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2013. La présente traduction ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

SECCIÓN CUARTA

ASUNTO EWEIDA Y OTROS c. REINO UNIDO

(Demandas num. 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10)

SENTENCIA

ESTRASBURGO

15 Enero 2013

FINAL

27/05/2013

Esta sentencia es definitiva en virtud del artículo 44 § 2 de la Convención. Puede sufrir modificaciones formales.

En el asunto Eweida y otros contra el Reino Unido

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección Cuarta) constituido, en una Sala compuesta por David Thór Björgvinsson, *Presidente*, Nicolas Bratza, Lech Garlicki, Päivi Hirvelä, Zdravka Kalaydjieva, Nebojša Vučinić, Vincent, A. de Gaetano y Lawrence Early, *Secretario de Sección*, Tras haber deliberado en privado el 4 de septiembre y el 11 de diciembre de 2012,

Dicta la siguiente

SENTENCIA**PROCEDIMIENTO**

1. El asunto tiene su origen en cuatro demandas (núms. 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10) dirigidas contra el Reino Unido e Irlanda del Norte, presentadas ante el Tribunal en virtud del artículo 34 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales («el Convenio») por cuatro ciudadanos británicos, las señoras Nadia Eweida, ShirLey Chaplin, Lillian Ladele y señor Gary McFarlane («los demandantes») los días 10 de agosto de 2010, 29 de septiembre de 2010, 3 de septiembre de 2010 y 24 de junio de 2010 respectivamente.
2. Los demandantes están representados por Aughton Ainsworth, un despacho de abogados en Manchester, (laa señora Eweida), Sr. Paul Diamond, (Sra. Chaplin y Señor McFarlane), y Ormerods, un despacho de abogados en Croydon, Surrey, (la señora Ladele). El Gobierno del Reino Unido está representado por su agente, la señora Ahila Sornarajah.
3. Los demandantes alegan que de que la legislación interna no protege adecuadamente su derecho a manifestar su religión. Las señoras Eweida y Chaplin señalan en concreto las limitaciones impuestas por su empresa por llevar una cruz visible alrededor del cuello. La señora Ladele y señor McFarlane alegan en concreto las sanciones impuestas por sus superiores como resultado de sus problemas en llevar a cabo tareas que consideran que aprueban la unión homosexual. Las señoras Eweida, Chaplin y señor McFarlane invocan el artículo 9 del Convenio, aisladamente y en relación con el artículo 14, mientras que la señora Ladele se queja sólo en virtud del artículo 14 en relación con el artículo 9.
4. El 12 de abril de 2011 la demanda de la señora Chaplin se acumuló a la de señora Eweida y la demanda del señor McFarlane se acumuló a la de señora Ladele. Se dio traslado al Gobierno de las cuatro demandas. El Tribunal decidió asimismo pronunciarse sobre la admisibilidad y el fondo al mismo tiempo (artículo 29.1). En la fecha de adopción de la presente sentencia, decidió asimismo acumular las cuatro demandas.
5. Las siguientes personas y organizaciones obtuvieron el permiso del Presidente a intervenir como terceras partes intervinientes en el

procedimiento escrito (artículo 36.2 del Convenio y 44.2 del Reglamento): la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos; The National Secular Society; Dr Jan Camogursky y The Alliance Defense Fund; Obispo Michael Nazir-Ali; The Premier Christian Media Trust; los Obispos de Chester y Blackburn; Associazione Giuseppi Dossetti: i Valori; Observatorio sobre la intolerancia y discriminación contra los cristianos en Europa; Liberty; the Clapham Institute and KLM; the European Centre for Law and Justice; Lord Carey of Clifton; y la Fédération Internationale des ligues des Droits de l'Homme (FIDH, ICJ, ILGA-Europe).

6. Se celebró una audiencia pública en el edificio de Derechos Humanos, Estrasburgo, el 4 de septiembre de 2012 (artículo 59.3 del Reglamento). Comparecieron ante el Tribunal:

(a) *por el Gobierno:*

Sra. Ahila SORNARAJAH *Agente del Gobierno*

Sr. James EADIE QC *Abogado*

Sr. Dan SQUIRES *Abogado*

Sra. Suzanne LEHRER *Asesor*

Sr. Hilton LESLIE *Asesor*

Sr. Wally FORD *Asesor*

(b) *por la primera demandante*

Sr. James DINGEMANS QC *Abogado*

Sra. Sarah MOORE *Abogado*

Sr. Thomas ELLIS *Procurador*

Sr. Gregor PUPPINCK *Asesor*

(c) *por la segunda demandante*

Sra. Dinah ROSE QC *Abogado*

Sr. Ben JAFFEY *Abogado*

Sr. Chris MCCRUDDEN *Abogado*

Sr. Mark JONES *Asesor*

Sr. Sam WEBSTER *Asesor*

(d) *por los segundo y cuarto demandantes*

Sr. Paul DIAMOND *Abogado*

Sr. Paul COLEMAN *Abogado*

Sr. Pasha HMELIK *Abogado*

Sra. Andrea WILLIAMS *Asesor*

Sr. Andrew MARSH *Asesor*

El Tribunal escuchó las alegaciones del señor Eadie QC por el Gobierno, señor Dingemans QC por señora Eweida, Señora. Rose QC por Señora Ladele y Señor Diamond por Señora Chaplin y Señor McFarlane.

I. CIRCUNSTANCIAS DEL CASO

7. La primera demandante, la señora Eweida, nació en 1951 y vive en Twickenham. La segunda demandante, la señora Chaplin, nació en 1955 y vive en Exeter. La tercera demandante, la señora Ladele, nació en 1960 y vive en Londres. El cuarto demandante, el señor McFarlane, nació en 1961 y vive en Bristol.

8. Los hechos del caso, presentados por las partes, pueden resumirse de la siguiente manera:

A. La señora Eweida

9. La primera demandante, quien vivió los primeros dieciocho años de su vida en Egipto, es practicante del cristianismo copto. Desde 1999 trabaja como miembro de la plantilla de British Airways Plc, una empresa privada.

10. British Airways requiere a todos sus empleados en contacto con el público que lleven uniforme. Hasta 2004, el uniforme para las mujeres incluía una blusa de cuello alto. En 2004, British Airways introdujo un nuevo uniforme, que incluía una blusa de cuello abierto para las mujeres para ser usado con una corbata que podría apretarse o atarse ligeramente en el cuello. Se distribuyó una guía de usuario, que establecía reglas detalladas sobre cada aspecto del uniforme. Incluía el siguiente apartado, en una sección titulada «Accesorios femeninos»:

«Cualquier accesorio o prenda de vestir que el empleado, por motivos religiosos, esté obligado a llevar, debe en todo momento estar cubierto por el uniforme. Si, no obstante, esto es imposible dada la naturaleza del objeto y la forma en que debe ser usado, entonces se requerirá la aprobación a través de la jefatura local en cuanto a la idoneidad del diseño para garantizar el cumplimiento de las normas del uniforme, a menos que dicha aprobación ya figure en la guía del uniforme *Nota: no se aceptan otros objetos para ser usados con el uniforme. Se requerirá la retirada de cualquier objeto de joyería que no se ajuste a la normativa anterior*».

11. Cuando un empleado era advertido por llevar un elemento que no cumplía con la normativa sobre el uniforme de trabajo, era una práctica de British Airways el pedir al empleado que retirara el elemento en cuestión o, si era necesario, volviera a su casa para cambiarse de ropa. El tiempo dedicado por el empleado en corregir el uniforme se deducía de su salario. Entre los artículos de ropa considerados por British Airways como obligatorios en algunas religiones y que no podían ocultarse bajo el uniforme, se dio autorización a los hombres sijs para llevar un turbante blanco o azul oscuro y mostrar la pulsera sij en verano si obtenían autorización para usar una camisa de manga corta. Las mujeres musulmanas del personal de tierra fueron autorizadas a llevar el hijab (velo) en colores aprobados por British Airways.

12. Hasta el 20 de mayo de 2006, la señora Eweida llevó una cruz en el trabajo oculta bajo su ropa. El 20 de mayo de 2006 decidió empezar a llevar

la cruz a la vista, como un signo de su compromiso con su fe. Cuando llegó al trabajo ese día, su jefe le pidió que se quitara la cruz y la cadena o que la ocultara bajo su corbata. La señora Eweida inicialmente se opuso, pero finalmente accedió a cumplir con la orden después de discutir el asunto con un superior. El 7 agosto 2006, acudió nuevamente al trabajo con la cruz a la vista y de nuevo accedió, renuente a cumplir con la norma del uniforme, al ser advertida que de no hacerlo sería enviada a casa sin sueldo. El 20 de septiembre de 2006, se negó a quitarse o esconder la cruz y fue enviada a casa sin sueldo hasta el momento en que decidiera cumplir con su obligación contractual respecto al uso del uniforme. El 23 de octubre de 2006, se le ofreció un trabajo administrativo sin contacto con el público, que no requería uniforme, pero ella rechazó el ofrecimiento.

13. A mediados de octubre de 2006 aparecieron publicados una serie de artículos de prensa sobre el caso de la señora Eweida críticos con British Airways. El 24 de noviembre de 2006, British Airways anunció una revisión de su política de uniformes en relación con el uso de símbolos religiosos visibles. Tras celebrar consultas con los miembros del personal y los representantes sindicales, se decidió el 19 de enero de 2007 aprobar una nueva política. A partir del 1 de febrero de 2007, la exhibición de símbolos religiosos y de caridad sería permitida cuando fuera autorizada. Algunos símbolos, como la cruz y la estrella de David, recibieron autorización inmediata. La señora Eweida regresó a trabajar el 3 de febrero de 2007, con permiso para usar la cruz según la nueva política. Sin embargo, British Airways se negó a indemnizarle por los ingresos perdidos durante el tiempo que decidió no acudir al trabajo.

14. La señora Eweida presentó una reclamación ante el Tribunal Laboral el 15 de diciembre de 2006, reclamando, *inter alia*, daños por discriminación indirecta contraria a la regla 3 de la igualdad en el empleo (religión y creencias) Reglamento 2003 («el Reglamento de 2003»: véase el apartado 41 *infra*) y denunciando también una violación de su derecho a manifestar su religión contraria al artículo 9 del Convenio. El Tribunal Laboral desestimó su reclamación de Ms Eweida. Dictaminó que el uso visible de una cruz no era un requisito obligatorio de la fe cristiana, sino una elección personal. No había pruebas de que ningún otro empleado, de 30.000 personas obligadas a llevar uniforme, hubiera hecho tal solicitud o reclamación, y mucho menos que hubiera decidido no acudir al trabajo si no se lo permitían. Señaló que la demandante no pudo probar que la política de uniformes planteara una desventaja para los cristianos, algo necesario para establecer una reclamación sobre discriminación indirecta.

15. La señora Eweida apeló ante el Tribunal de Apelación Laboral, que desestimó la apelación el 20 de noviembre de 2008. El Tribunal de Apelación Laboral declaró que no era necesario que demostrara que otros cristianos se habían quejado acerca de la política de uniformes, ya que una persona podría estar en desventaja en el sentido de la regla 3.1 del

reglamento de 2003 incluso si él o ella cumplía, involuntariamente, con las restricciones sobre los símbolos religiosos visibles. Sin embargo, el Tribunal de Apelación Laboral concluyó que el concepto de discriminación indirecta implica discriminación contra un grupo definido y que la demandante no había establecido la evidencia de la desventaja del grupo.

16. La señora Eweida apeló ante el Tribunal de Apelación, que desestimó la apelación el 12 de febrero de 2010. Se argumentó en su nombre que el Tribunal Laboral y el Tribunal de Apelación Laboral habían errado en derecho y que lo único que se necesitaba para establecer la discriminación indirecta era la prueba de desventaja para un individuo. El Tribunal de Apelación rechazó este argumento, que no consideraba que estuviera respaldado por el espíritu del Reglamento de 2003. Apoyó el enfoque del Tribunal de Apelación Laboral, cuando declara:

«... para establecer la discriminación indirecta, debe ser posible realizar algunas afirmaciones generales que serían ciertas sobre un grupo religioso, como que un empleado pueda apreciar razonablemente que alguna disposición en concreto pueda tener un efecto adverso sobre el grupo».

Además, incluso aunque el argumento jurídico de la señora Eweida fuera correcto, y la discriminación indirecta pudiera equipararse a la desventaja de un único individuo que surja de su deseo de manifestar su fe de una manera en concreta, las conclusiones de hecho del Tribunal Laboral señalaban la norma de haber sido un medio proporcional para alcanzar un objetivo legítimo. Desde hace siete años nadie, incluida la señora Eweida, se había quejado acerca de la norma y una vez que se planteó la cuestión se abordó de forma concienzuda. En el ínterin, British Airways ofreció trasladar a la demandante, sin pérdida de sueldo, a un puesto que no implicara contacto con el público, pero la demandante decidió rechazar esta oferta y en su lugar no acudir al trabajo y reclamar su pago como indemnización. Además, el Tribunal de Apelación consideró que la jurisprudencia de este Tribunal en virtud del artículo 9 del Convenio no ayudaría a señora Eweida. Se refiere a la sentencia de la cámara de los Loes en *R (SB) contra Governors of Denbigh High School* 2006 UKHL 15, donde Lord Bingham analizó la jurisprudencia del Tribunal y de la Comisión y concluyó:

«Las instituciones de Estrasburgo no están listas para dictaminar una injerencia en el derecho a manifestar una creencia religiosa en la práctica u observancia cuando una persona, ha aceptado voluntariamente un empleo o tarea que no facilita esta práctica u observancia y que existen otros medios para que esa persona practique u observe su religión sin dificultades o inconvenientes indebidos».

17. El 26 de mayo de 2010 el Tribunal Supremo denegó a Ms Eweida el permiso para apelar.

B. La señora Chaplin

18. La segunda demandante también es cristiana practicante. Había llevado una cruz alrededor del cuello desde su confirmación en 1971, como una expresión de sus creencias. Ella piensa que quitarse la cruz constituye una violación de su fe.

19. La señora Chaplin se graduó como enfermera en 1981 y fue contratada por la Royal Devon and Exeter NHS Foundation Trust, un hospital estatal, desde abril de 1989 a julio de 2010 con un historial laboral excepcional. En el momento de los hechos en cuestión trabajaba en la unidad geriátrica. El hospital tenía una política de uniformes basada en la guía del departamento de salud. La política de uniformes del hospital disponía en el párrafo 5.1.5. que «si se llevan artículos de joyería deberán ser discretos» y en el párrafo 5.3.6:

«5.3.6 Para minimizar el riesgo de infección cruzada se reducirá al mínimo el uso de joyería (véase 5.1.11). Esto es:

Un anillo liso que no obstaculice la higiene de las manos,

Un par de pendientes discretos lisos.

No se utilizarán collares para reducir el riesgo de lesiones al manipular a los pacientes.

Los piercing faciales, si existen debe ser retirados o cubiertos».

El apartado 5.1.11 dispone:

«Cualquier miembro del personal que desee usar determinado tipo de ropa o joyas por razones religiosas o culturales deberá plantearlo ante su superior jerárquico que no denegará su aprobación de manera injustificada».

Había pruebas ante el Tribunal Laboral de que, por motivos de salud y seguridad, se había solicitado a otra enfermera cristiana que se quitara la cruz y la cadena y dos enfermeras sijs habían sido informadas que no podían usar un brazalete o kirpan, y que habían cumplido estas instrucciones. Dos mujeres médicas musulmanas recibieron permiso para usar un hijad ajustado de «deporte», parecido a un pasamontañas.

20. En junio de 2007 se introdujeron nuevos uniformes en el hospital, que por primera vez incluían una bata con cuello en V para las enfermeras. En junio de 2009, el superior de la señora Chaplin le pidió que se quitara su «collar». Insistió en que la cruz era un símbolo religioso y solicitó autorización para usarlo. Ésta le fue denegada debido a que la cadena y la cruz podían provocar lesiones si un paciente anciano tiraba de ella. La señora Chaplin propuso entonces llevar la cruz en una cadena asegurada con sujeciones magnéticas, que inmediatamente se soltaría si era agarrado por un paciente. Sin embargo, la autoridad sanitaria lo rechazó debido a que la cruz aún así supondría un riesgo para la salud y la seguridad si podía oscilar libremente; por ejemplo, podría entrar en contacto con heridas abiertas. Por último, se le sugirió que podía asegurar su cruz y la cadena al cordón que

sostenía su tarjeta de identidad. Todo el personal estaba obligado a llevar un distintivo de identidad agarrado a un bolsillo o a un cordón. Sin embargo, también era necesario que se quitaran la acreditación y el cordón cuando realizaban tareas clínicas delicadas y, por esta razón, la demandante también rechazó esta sugerencia. En noviembre de 2009, La señora Chaplin fue trasladada a un puesto de trabajo provisional de no enfermería que desapareció en julio de 2010.

21. En noviembre de 2009 presentó ante el Tribunal Laboral, una reclamación por discriminación directa e indirecta por motivos religiosos. En su sentencia de 21 de mayo de 2010, el Tribunal Laboral sostuvo que no existió discriminación directa ya que la estancia en el hospital se basaba en motivos de salud y seguridad más que en motivos religiosos. En cuanto a la denuncia por discriminación indirecta, declaró que no había pruebas de que otras personas, además de la demandante, hubieran estado en desventaja. Además la respuesta del hospital a la solicitud de la señora Chaplin de llevar el crucifijo a la vista había sido proporcionada.

22. La demandante fue advertida de que, a la luz de la sentencia del Tribunal de Apelación en el asunto de la señora Eweida, una apelación sobre cuestiones de derecho ante el Tribunal de Apelación del Trabajo no tenía perspectivas de éxito.

C. La señora Ladele

23. La tercera demandante es cristiana. Mantiene la opinión de que el matrimonio es la unión de un hombre y una mujer para toda la vida, y cree sinceramente que la unión entre parejas del mismo sexo es contraria a la Ley de Dios.

24. La señora Ladele trabajaba en el municipio londinense de Islington, desde 1992. Islington tiene una política de igualdad y diversidad «Dignidad para todos» que afirma, *inter alia*:

«Islington está orgullosa de su diversidad y el municipio irá en contra de la discriminación en todas sus formas. “Dignidad para todos” debería ser la experiencia del personal de Islington, de sus residentes y usuarios del servicio, independientemente de la edad, género, discapacidad, creencias, raza, sexualidad, nacionalidad, estado de ingresos o de salud...

El municipio promoverá la cohesión de la comunidad y la igualdad para todos los grupos pero apuntará especialmente a la discriminación basada en la edad, discapacidad, género, raza, religión y sexualidad...

En general, Islington:

(a) promoverá la cohesión de la comunidad a través de la promoción de los valores compartidos de la comunidad y el entendimiento, respaldada por la igualdad, el respeto y la dignidad para todos...

Es la política del municipio que todos deberían ser tratados de manera justa y sin discriminación. Islington pretende garantizar que:

- el personal experimente la justicia e igualdad de trato en el lugar de trabajo
- los clientes reciban un acceso justo y equitativo a los servicios del ayuntamiento
- el personal y los clientes sean tratados con dignidad y respeto

El municipio eliminará de forma activa las barreras discriminatorias que puedan evitar que la gente obtenga las oportunidades de empleo y servicios a las que tiene derecho. El municipio no tolerará procesos, actitudes y comportamientos que supongan discriminación, incluyendo el acoso, persecución y bullying debido a prejuicios, la ignorancia, la irreflexión y los estereotipos

Es deseable que todos los empleados promuevan estos valores en todo momento y trabajen para esta política. Los empleados que incumplan esta política se enfrentarán a sanciones disciplinarias».

25. En 2002 la señora Ladele se convirtió en funcionaria del registro de nacimientos, defunciones y matrimonios. Aunque a sueldo de la autoridad local, debiendo acatar sus políticas, no era empleada suya sino que mantenía su trabajo pertenecía al Registro General. La Ley de Parejas Civiles de 2004 entró en vigor en el Reino Unido el 5 de diciembre de 2005. La Ley dispone sobre el registro legal de las uniones civiles entre dos personas del mismo sexo y les atribuye los mismos derechos y obligaciones a los de un matrimonio. En diciembre de 2005, Islington decidió designar a todos los funcionarios del registro de nacimientos, defunciones y matrimonios existentes como funcionarios del registro de parejas civiles. No estaba obligada a hacerlo; la legislación lo requiere simplemente para asegurar que exista un número suficiente de funcionarios registradores de parejas civiles en la zona para llevar a cabo esa función. Otros municipios del Reino Unido adoptaron un enfoque diferente y permitieron a los funcionarios registradores con una objeción religiosa sincera a la unión de parejas civiles del mismo sexo optar por no formar parte de los funcionarios registradores de parejas civiles.

26. En un principio, se permitió que la señora Ladele hiciera arreglos informales con sus compañeros intercambiando trabajos para no tener que celebrar ceremonias de parejas civiles homosexuales. Sin embargo, en marzo de 2006, dos compañeros denunciaron que su negativa a realizar tales funciones era discriminatoria. En una carta fechada el 1 de abril de 2006 se informó a la señora Ladele que, en opinión de la autoridad local, negarse a officiar uniones civiles podría suponer el incumplimiento del código de conducta y la política de igualdad. Se le solicitó una respuesta por escrito para confirmar que en adelante officiaría ceremonias de uniones civiles. La tercera demandante se negó a aceptar y solicitó que la autoridad local lo arreglara para que se adaptara a sus creencias. En mayo de 2007, el ambiente en la oficina se había deteriorado. La negativa de la señora Ladele a officiar uniones civiles homosexuales fue causando dificultades y cargando de tarea a los demás y hubo quejas de compañeros homosexuales que sentían victimizados. En mayo de 2007, la autoridad municipal inició una investigación preliminar, que concluyó en julio de 2007 con una recomendación de presentar una queja disciplinaria contra la señora Ladele que, al negarse a officiar uniones civiles debido a la orientación sexual de las partes, había incumplido el código de conducta de la autoridad local y la

política de igualdad y diversidad. El 16 de agosto de 2007 se celebró una audiencia disciplinaria. Tras la audiencia, la señora Ladele fue invitada a realizar otro trabajo que requería realizar sencillas contratos del registro de uniones civiles y trabajo administrativo en relación con las uniones civiles, pero sin ninguna exigencia de oficiar ceremonias.

27. La señora Ladele presentó una demanda ante el Tribunal Laboral denunciando una discriminación directa e indirecta a causa de su religión o creencias y acoso. El 1 de diciembre de 2007 entró en vigor la Ley de Registros y Estadísticas de 2007 y, en lugar de ser empleada del Registro General, la señora Ladele pasó a ser empleada del Ayuntamiento que ahora tenía el poder para despedirla. Se planteó ante el Tribunal Laboral que, si la demandante perdía el litigio, probablemente sería despedida.

28. El 3 de julio de 2008, el Tribunal confirmó las denuncias de discriminación religiosa directa e indirecta y acoso, declarando que la autoridad local había «dado un mayor valor a los derechos de las lesbianas, comunidad homosexual, bisexual y transexual, situándolos por encima de los derechos de la señora Ladele que mantenía una creencia cristiana ortodoxa». La autoridad local apeló ante el Tribunal de Apelación Laboral, que revocó la sentencia del Tribunal Laboral el 19 de diciembre del 2008. Declaró que el tratamiento de la autoridad local hacia la señora Ladele había sido proporcional para alcanzar un objetivo legítimo, es decir, proporcionar el servicio de registro sobre una base no discriminatoria.

29. La sentencia del Tribunal de Apelación Laboral se apeló ante el Tribunal de Apelación, que, el 15 de diciembre de 2009 confirmó las conclusiones del Tribunal de Apelación Laboral. En su apartado 52 afirmaba:

«... el hecho de que la negativa de la señora Ladele a oficiar uniones civiles se basa en su visión religiosa del matrimonio no puede justificar la conclusión de que Islington no pudiera permitirse el conseguir implementar su objetivo en su totalidad, es decir, que todos los funcionarios registradores deberían oficiar uniones civiles como parte de su política de dignidad para todos. Ms Ladele era una funcionaria pública y trabajaba para una autoridad pública; estaba siendo obligada a realizar una tarea puramente secular, que era parte de su trabajo; La negativa de la señora Ladele a realizar esa tarea suponía una discriminación contra las personas homosexuales en el transcurso de ese trabajo; Se le pidió realizar esa tarea debido a la política de Islington de dignidad para todos, cuyo loable objetivo era evitar, o al menos minimizar, la discriminación tanto entre los empleados de Islington como entre Islington (y sus empleados) y aquellos miembros de la comunidad a los que servían; La negativa de la señora Ladele ofendía por lo menos a dos de sus colegas gays; La objeción de la señora Ladele se basaba en su visión del matrimonio, que no era una parte fundamental de su religión; y el requisito de Islington de ninguna manera le impedía creer como quisiera».

El Tribunal de Apelación concluyó que el artículo 9 del Convenio y la jurisprudencia del Tribunal apoyaban la opinión de que el deseo de la señora Ladele de que se respetaran sus creencias religiosas no permitía «...anular la preocupación de Islington en garantizar que todos sus funcionarios

registradores manifiesten el mismo respeto por la comunidad homosexual como por la comunidad heterosexual». Además, señaló que desde el momento en que entró en vigor el Reglamento de 2007 (véase el apartado 42 *infra*), una vez la señora Ladele fue designada funcionaria registradora de uniones civiles, Islington no tenía simplemente derecho, sino que estaba obligado a exigirle a oficiar uniones civiles.

30. Se rechazó el permiso para que la demandante apelara ante el Tribunal Supremo el 4 de marzo de 2010.

D. El señor Mcfarlane

31. El cuarto demandante es cristiano practicante y era de los miembros más antiguos de una gran iglesia multicultural en Bristol. Declara una profunda y verdadera creencia en que la Biblia afirma que la actividad homosexual es un pecado y que no debe hacer nada que apoye directamente dicha actividad.

32. Relate Avon Limited («Relate») forma parte de la Federación Relate, una organización privada nacional que proporciona servicios de asesoramiento sexual confidencial consejo sobre relaciones. Relate y sus consejeros son miembros de la Asociación Británica de Terapia sexual y relacional (ABTSR). Dicha asociación tiene un código ético y unos principios de buenas prácticas que Relate y sus consejeros asumen. Los párrafos 18 y 19 del código disponen lo siguiente:

«Reconocimiento del derecho de autodeterminación, por ejemplo:

18. Respetando la autonomía y el último derecho a la autodeterminación de los clientes y de los demás con quien los clientes pueden estar relacionados. No es apropiado que el terapeuta imponga una determinada normativa, valores o ideales a los clientes. El terapeuta debe reconocer y trabajar de manera que se respete el valor y la dignidad de los clientes (y colegas) con el debido respecto a temas como la religión, raza, género, edad, creencias, orientación sexual y discapacidad.

Conciencia de los propios prejuicios, por ejemplo:

19. El terapeuta debe ser consciente de sus propios prejuicios y evitar la discriminación, por ejemplo por motivos de religión, raza, sexo, edad, creencias, orientación sexual, discapacidad. El terapeuta tiene la responsabilidad de ser consciente de sus propios prejuicios y estereotipos y en especial considerar la forma en que puede afectar a su relación terapéutica».

Relate igualmente lleva una política de igualdad de oportunidades que enfatiza el deber positivo de conseguir la igualdad. Dispone:

«Relate Avon está comprometida a garantizar que ninguna persona-consejeros, personal, voluntarios, asesores y clientes, reciba un trato menos favorable en base características personales o de grupo, tales como raza, color, edad, cultura, condición médica, orientación sexual, estado civil, discapacidad o agrupación socio-económica. Relate Avon no sólo está comprometida con la letra de la Ley, sino también con una política positiva de lograr el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades para todos aquellos que trabajan en centro (cualquiera que sea su capacidad) y para todos nuestros clientes».

33. El señor McFarlane trabajó para Relate como asesor desde mayo de 2003 hasta marzo de 2008. Inicialmente tuvo algunos problemas para prestar servicios de asesoramiento a parejas del mismo sexo, pero tras discutir con su supervisor, aceptó que asesorar a parejas homosexuales no implicaba la aceptación de ese tipo de relación y, por tanto se preparó para continuar. Posteriormente asesoró a dos parejas de lesbianas sin ningún problema, aunque en ningún caso se planteaban problemas sexuales.

34. En 2007, el señor McFarlane comenzó una diplomatura de postgrado en Relate en terapia psico-sexual. En el otoño de ese año en Relate de que él no estaba dispuesto a trabajar en cuestiones sexuales con parejas homosexuales. Para responder a estas inquietudes, el gerente de Relate, señor B, se reunió con el señor McFarlane en octubre de 2007. El demandante confirmó que tenía dificultades para conciliar el trabajo sobre prácticas sexuales con las parejas del mismo sexo y su deber de seguir las enseñanzas de la Biblia. el señor B expresó su preocupación sobre la imposibilidad de filtrar clientes para evitar que el señor McFarlane tuviera que proporcionar terapia psico-sexual a parejas de lesbianas, gays o bisexuales.

35. El 5 de diciembre de 2007, el señor B recibió una carta de otros terapeutas expresando su preocupación respecto a que un asesor anónimo no estaba dispuesto, por motivos religiosos, a trabajar con clientes gays, lesbianas y bisexuales. El 12 de diciembre de 2007, el señor B escribió al señor McFarlane afirmando que había entendido que se negaba a trabajar con parejas del mismo sexo en algunas cuestiones, y que temía que era discriminatorio y contrario a la política de igualdad de oportunidades de Relate. Solicitó una confirmación por escrito el 19 de diciembre de 2007 de que el señor McFarlane seguiría aconsejando a parejas del mismo sexo en terapia psico-sexual y asesoramiento sobre la relación, cuya negativa acarrearía una sanción disciplinaria. El 2 de enero de 2008 el señor McFarlane respondió confirmando que no tenía ninguna reserva en asesorar a parejas del mismo sexo. Su opinión respecto a proporcionar terapia psico-sexual a parejas del mismo sexo todavía estaba pendiente, ya que había aún no había sido llamado a hacer este tipo de trabajo. el señor B interpretó esto como una negativa de el señor McFarlane a confirmar que llevaría a cabo el trabajo de terapia psico-sexual con parejas del mismo sexo y por lo tanto, le suspendió, pendiente una investigación disciplinaria. En una reunión de investigación el 7 de enero de 2008 el demandante reconoció que existía un conflicto entre sus creencias religiosas y la terapia psico-sexual con parejas del mismo sexo, pero afirmó que si se le pedía que hiciera el trabajo, lo haría y si surgía cualquier problema hablaría con su supervisor. el señor B entendió que el señor McFarlane se comprometía a cumplir con las políticas de Relate, y por lo tanto, detuvo la investigación disciplinaria.

36. Tras una conversación telefónica con el cuarto demandante, su

supervisor contactó con el señor B para expresarle su gran preocupación. Consideraba que el señor McFarlane o estaba confuso sobre la cuestión de la terapia psico-social con personas del mismo sexo, o estaba siendo deshonesto. Cuando se le plantearon estas cuestiones, el señor McFarlane afirmó que no habían cambiado sus puntos de vista desde la primera discusión y que se trataría cualquier problema cuando surgiera. Fue citado a otra reunión disciplinaria el 17 de marzo de 2008, en la que se le preguntó si había cambiado su opinión, pero simplemente respondió que no tenía nada más que añadir a lo que ya había dicho el 7 de enero de 2008.

37. El 18 de marzo de 2008, el señor B despidió a el señor McFarlane por falta grave, al concluir que el demandante había afirmado que cumpliría con la política de *Relate* y proporcionaría asesoramiento sexual a parejas del mismo sexo sin tener ninguna intención de hacerlo. Por tanto, no se podía confiar en que cumpliera su trabajo de conformidad con la política de igualdad de oportunidades. El 28 de abril se celebró una audiencia de la apelación. El recurso fue rechazado en base a que estaba justificada la falta de confianza de el señor B en que el señor McFarlane cumpliera con las políticas pertinentes.

38. El señor McFarlane presentó una reclamación ante el Tribunal Laboral, alegando, *inter alia*, la discriminación directa e indirecta, despido injusto y despido improcedente. El Tribunal pronunció su sentencia el 5 de enero de 2009. Dictaminó que el Señor McFarlane no había sufrido discriminación directa contraria a la regla 3.1.a del Reglamento de 2003 (véase el apartado 41 *infra*). No había sido despedido por su fe, sino porque se pensaba que no cumpliría con las políticas que reflejaban el espíritu de *Relate*. Respecto de la reclamación de discriminación indirecta en virtud de la regla 3.1.b del Reglamento, el Tribunal dictaminó que el requisito de *Relate* de que sus consejeros cumplan con su política de igualdad de oportunidades pondría en desventaja a una persona que comparta las creencias religiosas del señor McFarlane. Sin embargo, el objetivo del requisito era la prestación de una amplia gama de servicios de asesoramiento a todos los sectores de la comunidad, independientemente de su orientación sexual, que era legítimo. El compromiso de *Relate* de prestar servicios no discriminatorios era fundamental para su trabajo y tenía derecho a exigir una garantía inequívoca por parte del señor McFarlane de que prestaría todos los servicios de asesoramiento a todo tipo de clientes, sin reservas. Él no había dado tales garantías. El filtrado de clientes, aunque podría funcionar de manera limitada, no protegería a los clientes de un potencial rechazo por parte del señor McFarlane, a pesar de que tácticamente podría tratar el tema. Se deduce que su despido fue un medio proporcional para alcanzar un objetivo legítimo. Por lo tanto, se desestimó la reclamación por discriminación. Por último, el Tribunal rechazó la reclamación por despido improcedente, encontrando que *Relate*, de forma real y razonable, había perdido la confianza en el señor McFarlane en la medida en que no podía estar seguro,

si se planteaban cuestiones sexuales entre personas del mismo sexo en el curso del asesoramiento a una pareja del mismo sexo, de que facilitara el asesoramiento requerido sin restricción o reserva, debido a las limitaciones impuestas que sus creencias ejercían sobre él.

39. El señor McFarlane apeló ante el Tribunal de Apelación Laboral las conclusiones del Tribunal en relación con la discriminación directa e indirecta y sobre el despido improcedente. El 30 de noviembre de 2009 el Tribunal de Apelación Laboral declaró que el Tribunal había actuado correctamente al desestimar las reclamaciones. Rechazó el argumento del señor McFarlane según el cual no era legítimo distinguir entre objetar a una creencia religiosa y objetar a un hecho concreto que manifiesta esa creencia y declaró que ese enfoque era compatible con el artículo 9 del Convenio. Señaló que los argumentos de Relate de que el compromiso propuesto por señor McFarlane sería inaceptable como una cuestión de principio porque era «totalmente contrario a la ética de la organización aceptar una situación en la que un consejero podría negarse a tratar con clientes concretos porque él desaprobaba su conducta», y que no era posible operar en un sistema en el que un consejero podría retirar su asesoramiento a parejas del mismo sexo si surgían circunstancias donde creía estar respaldando una actividad sexual. Relate tenía derecho a negarse a dar cabida a opiniones que contradicen sus principios declarados. En dichas circunstancias, los argumentos sobre la posibilidad de dar cabida a las opiniones del demandante estaban fuera de lugar.

40. El señor McFarlane solicitó ante el Tribunal de Apelación permiso para apelar contra la decisión del Tribunal de Apelación Laboral. El 20 de enero de 2010 el Tribunal de Apelación rechazó la solicitud basándose en que no existían posibilidades reales de éxito del recurso a la luz de la sentencia del Tribunal de Apelación de diciembre de 2009 en el caso de la señora Ladele. Tras el rechazo por parte del Tribunal Supremo de permitir la apelación en el caso de la señora Ladele, el señor McFarlane renovó su demanda de permiso para apelar. Tras una audiencia, de nuevo fue rechazada el 29 de abril de 2010 en base a que este caso no se diferenciaba en esencia del de la señora Ladele.

II. LEGISLACIÓN INTERNA APLICABLE

41. La Regla 3 del Reglamento de Igualdad en el empleo de 2003 dispone:

«3. Discriminación por motivos de religión o de creencias

(1) A efectos de este Reglamento, una persona (A) discrimina a otra persona (B) si—

....

(b) A aplica a B una disposición, criterio o práctica que aplica o aplicaría igualmente a

personas que no tienen la misma religión o creencia que B, pero –

- (i) que pone o pondría a personas de la misma religión o creencia que B en una posición de desventaja al compararla con otras personas,
- (ii) que pone a B en desventaja, y
- (iii) que A no puede demostrar que es un medio proporcional para conseguir un objetivo legítimo».

La regla 2.1 dispone que «religión» significa cualquier religión y «creencia» significa cualquier religión o convicción filosófica.

42. La Regla 3 la Ley de Igualdad (orientación sexual) de 2007 dispone:

«3. La discriminación por motivos de orientación sexual

(1) A efectos de este Reglamento, una persona (A) discrimina a otra (B) si por motivos de la orientación sexual de B o de otra persona excepto A, A trata a B de manera menos favorable que trata o trataría a otros (en casos en donde no hay una diferencia material en las circunstancias relevantes).

....

(3) A efectos de este Reglamento, una persona (A) discrimina a otra (B) si A aplica a B una disposición, criterio o práctica

- (a) que aplica o aplicaría igualmente a personas de una orientación sexual diferente a B,
- (b) que pone a las personas con la orientación sexual de B en desventaja en relación al resto (cuando no hay una diferencia material en las circunstancias relevantes),
- (c) que pone a B en desventaja en relación a algunas o al resto de personas que no tienen esa orientación sexual (cuando no hay una diferencia material en las circunstancias relevantes), y
- (d) que A no pueda justificar razonablemente por referencia a otras cuestiones que la orientación sexual de B».

En relación con la provisión de bienes, servicios e instalaciones, la Regla 4 dispone

«(1) Es ilegal que una persona (‘A’) respecto a la puesta a disposición del público o de una parte del público de los bienes, instalaciones o servicios discrimine a una persona (‘B’), que busca obtener o utilizar dichos productos, instalaciones o servicios

- (a) negándose a proporcionar a B los productos, instalaciones o servicios,
- (b) negándose a proporcionar a B los productos, instalaciones o servicios de calidad igual o similar a la calidad de los productos, instalaciones o servicios que normalmente A proporciona a:

- (i) el público, o
 - (ii) una parte del público a la que pertenece B
- (c) negándose a proporcionar a B los productos, instalaciones o servicios de una manera igual o similar a la que normalmente proporciona productos, instalaciones o servicios a:
- (i) el público, o
 - (ii) una parte del público a la que pertenece B, o
- (d) negándose a proporcionar a B los productos, instalaciones o servicios en términos iguales o similares a los términos en que A normalmente proporciona productos, instalaciones o servicios a:
- (i) el público, o
 - (ii) una parte del público al que pertenece B.
- (2) El apartado (1) se aplica, en particular, para:
- (a) el acceso y uso de un lugar en el que se permite la entrada de público,
 - (b) alojamiento en un hotel, hostel o establecimiento similar»,

La Regla 8.1 dispone que es ilegal que la autoridad pública ejerza una función o que realice cualquier acto que constituya discriminación. La regla 30 dispone que cualquier cosa realizada por una persona durante su trabajo se considerará como realizada por su empleador al igual que por la persona.

43. La Directiva europea para el trato igualitario en el empleo y la ocupación 2007/78/EC subraya ambas regulaciones. Al tratar sobre el concepto de discriminación, en su artículo 2.2 b) dispone que:

«... existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o creencia, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

- (i) Dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que,
- (ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica».

44. En el Reino Unido, los tribunales internos consideraron las cuestiones planteadas en estas demandas con mucho detenimiento. En concreto, la Cámara de los Lores tuvo ocasión en dos casos importantes de tratar sobre

cuestiones relativas tanto a la manifestación de una creencia religiosa como a las circunstancias en las que se dictaminó una injerencia con el artículo 9.

45. En *R (Williamson y Otros) contra la Secretaría de Estado de Educación y Empleo* [2005] UKHL 15 los demandantes alegan que la prohibición en el Reino Unido de castigos corporales en niños en circunstancias apropiadas vulneraba su derecho a la libertad de manifestar sus creencias religiosas en virtud del artículo 9 del Convenio. En el apartado 23, al considerar que conllevaba una «manifestación» de creencias, Lord Nicholls of Birkenhead, con quien Lords Bingham, Brown y Walker y Lady Hale estaban de acuerdo, estableció algunos principios básicos:

«... una creencia debe satisfacer algunos modestos requisitos mínimos objetivos. Estos requisitos de umbral están implícitos en el artículo 9 del Convenio Europeo y en las garantías comparables en otros instrumentos de derechos humanos. La creencia debe ser coherente con las normas básicas de la dignidad o la integridad humana. La manifestación de una creencia religiosa, por ejemplo, que suponga someter a otros a tortura o a un castigo inhumano no se calificaría de protección. La creencia se referirá a cuestiones más que meramente triviales. Debe poseer un adecuado grado de seriedad e importancia. Como se ha dicho, debe ser una creencia sobre una cuestión fundamental. Con creencias religiosas este requisito se cumple con facilidad. La creencia también debe ser coherente en el sentido de ser inteligible y capaz de ser entendida. Pero, de nuevo, no debería esperarse demasiado en este sentido. Normalmente, la religión implica la creencia en lo sobrenatural. No siempre es susceptible de una exposición lúcida o, menos aún, de una justificación racional. El lenguaje utilizado a menudo es un lenguaje alegórico, simbólico y metafórico. Dependiendo de la materia, no siempre puede esperarse que los individuos se expresen con contundencia o precisión. Ni que las creencias del individuo sean fijas y estáticas. Las creencias de cada individuo son propensas a cambiar a lo largo de su vida. En general, estos requisitos de umbral no deben fijarse en un nivel que prive a las creencias minoritarias de la protección que se pretende tengan al amparo del Convenio».

Finalmente, en el apartado 32, su Señoría continuaba:

«... al decidir si... la conducta constituye la manifestación de una creencia en la práctica a los fines del artículo 9, primero se debe identificar la naturaleza y alcance de la creencia. Si... la creencia toma la forma de una obligación percibida para actuar de una determinada forma, entonces, en principio actuar así en función de la creencia es en sí mismo una manifestación de esa creencia en la práctica. En estos casos el acto está “íntimamente relacionado” con la creencia, en lenguaje de Estrasburgo...».

46. El caso de *R (Begum) contra el Director y Gobernantes Denbigh High School* [2006] UKHL 15 relativa a que la expulsión de la demandante del instituto debido a las repetidas violaciones del código sobre el uniforme, limitaba injustificadamente, *inter alia*, su derecho en virtud del artículo 9 del Convenio, a manifestar su religión y creencias. Lord Bingham, examinando la cuestión de si había existido una injerencia en el derecho de la demandante en virtud del artículo 9, expresó lo siguiente en los apartados 23 y 24:

«23. Las instituciones de Estrasburgo no han dictaminado una injerencia con el derecho a manifestar creencias religiosas en la práctica o la observancia, en el caso de una persona, que voluntariamente, ha aceptado un empleo o un papel que no tiene cabida en esa práctica u observancia y que existen otros medios a disposición de esa persona para practicar o cumplir con su religión sin privaciones o molestias innecesarias. Por lo tanto en X contra Dinamarca (1976) 5 DR 157 declaró que un clérigo aceptó la disciplina de su iglesia cuando aceptó el empleo, y su derecho a dejar la Iglesia garantizaba su libertad de religión. Su reclamación en virtud del artículo 9 no prosperó ...Karaduman contra Turquía (1993) 74 93 DR es un caso importante. Se negó a la demandante un certificado de graduación porque era necesaria una foto de ella sin un pañuelo en la cabeza y no estaba dispuesta, por razones religiosas, a ser fotografiada sin el pañuelo en la cabeza. La Comisión no constató (ap. 109) injerencia en su derecho al artículo 9 porque (ap. 108) ‘al elegir continuar sus estudios superiores en una Universidad laica, un estudiante se somete a las reglas de la Universidad, que puede restringir la libertad de los estudiantes a manifestar su religión en cuanto a lugar y forma al objeto de garantizar la convivencia armónica entre alumnos de diferentes creencias’. Al rechazar la reclamación del demandante en *Kontinen contra Finlandia* (1996)87-A DR 68 la Comisión señaló, en ap. 1, pag. 75 que no fue presionado para cambiar sus opiniones religiosas ni se le prohibió manifestar su religión o creencia; al encontrar que sus horas de trabajo eran incompatibles con sus convicciones religiosas, era libre de renunciar al puesto... En *Stedman contra el Reino Unido* (1997) 23 EHRR CD 168 fue fatal para la reclamación de la demandante sobre el artículo 9, ya que era libre de renunciar en lugar de tener que trabajar los domingos. El demandante, en *Kalaç contra Turquía* (1997) EHRR 27 552, apds. 28-29, no prosperó porque, al elegir una carrera militar, aceptó por su propia voluntad un sistema de disciplina militar que por su naturaleza implicaba la posibilidad de limitaciones especiales sobre ciertos derechos y libertades, y había podido cumplir con las obligaciones normales de su creencia musulmana. En *Jewish Liturgical Association Cha'are Shalom Ve Tsedek contra Francia* (2000) 9 BHRC 27, ap. 81, la impugnación de los demandantes al reglamento sobre sacrificios de animales en Francia, que no cumplía con sus exigentes normas religiosas, fue rechazada debido a que se podían obtener fácilmente suministros de carne, sacrificados de acuerdo con sus criterios, de Bélgica.

24. Esta línea ha sido criticada por el Tribunal de Apelación como excesivamente restrictiva (*Copsey contra WWB Devon Clays Ltd 2005 EWCA Civ 932*, [2005] 1CR 1789, apds. 31-39, 44-66), y en [*R (Williamson) contra Secretaria de Estado de Educación y Empleo* [2005] UKHL 15), ap. 39, la Cámara se preguntó si resultaba “imposible” que existieran medios alternativos para acomodar una manifestación de creencias religiosas, como se sugiere en el caso *Jewish Liturgical*, ya citado, ap. 80, para que prosperara una reclamación de injerencia en virtud de artículo 9. Pero, en mi opinión, las autoridades apoyan la propuesta con la que he prologado el ap. 23 de esta opinión. Incluso si se acepta que las instituciones de Estrasburgo se equivocaron por su rigurosidad al rechazar las demandas de injerencias, es una fuente de autoridad importante y francamente coherente que nuestros tribunales deben tener en cuenta y que muestra que la injerencia no se establece con facilidad».

III. LEGISLACION COMPARADA

A. Consejo de Europa

47. Un análisis de la legislación y la práctica relacionadas con el uso de símbolos religiosos en el trabajo a través de 26 Estados Contratantes del

Consejo de Europa demuestra que en la mayoría de los Estados el uso de vestimenta religiosa y/o utilización de símbolos religiosos en el lugar de trabajo no está regulado. En tres Estados, a saber, Ucrania, Turquía y algunos cantones de Suiza, está prohibido el uso de símbolos religiosos y/o vestimenta de ropa religiosa para funcionarios públicos y otros empleados del sector público, pero en principio se permite a los empleados de empresas privadas. En cinco Estados –Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania y Holanda– los tribunales nacionales han admitido expresamente, al menos en principio, el derecho del empresario a imponer ciertas limitaciones sobre el uso de símbolos religiosos por los empleados; Sin embargo, no existen ni Leyes ni reglamentos en ninguno de estos países que lo permitan expresamente. En Francia y Alemania, existe una estricta prohibición sobre el uso de símbolos religiosos por funcionarios y empleados del Estado, mientras que en los otros tres países, la actitud es más flexible. Una prohibición general de llevar ropa religiosa y/o símbolos en el trabajo para los empleados privados no está permitida en cualquier lugar. Por el contrario, en Francia está expresamente prohibida por Ley. Según la legislación francesa, con el fin de ser declaradas legales tales restricciones deben perseguir un objetivo legítimo, respecto a normas sanitarias, la protección de la salud y las costumbres, la credibilidad de la imagen corporativa ante los ojos del cliente, así como pasar una prueba de proporcionalidad.

B. Terceros países

1. Estados Unidos de América

48. Para los funcionarios y empleados del Gobierno, el portar símbolos religiosos está protegido tanto por la Constitución de los Estados Unidos (cláusula de establecimiento y cláusula de libre ejercicio (*the Establishment Clause and the Free Exercise Clause*)) como por la Ley de derechos civiles de 1964. Cuando un funcionario público presenta una denuncia constitucional, los tribunales aplican el criterio de control intermedio, en virtud del cual el Gobierno puede imponer restricciones en el uso de símbolos religiosos, si la acción está «directamente relacionada» con la promoción de un interés «importante» para el Gobierno (ver *Tenaflly Eruv Asociación contra distrito de Tenaflly*, 309 F.3d 144, 157 [3rd Cir. 2002]). Cuando se hace una reclamación legal, el empleador debe haber ofrecido «un acomodo razonable» para la práctica religiosa o demostrar que permitir esas prácticas religiosas habría impuesto «privaciones indebidas» al empleador (ver *Junta de educación de Ansonia contra Philbrook*, 479 U.S. 60 (1986); *United States contra Junta de educación del distrito escolar de Filadelfia*, 911 F.2d 882, 886 (3rd Cir. 1990); *Webb contra ciudad de Filadelfia*, 562 F.3d 256 (3rd Cir. 2009)). Para los empleados privados no

existen limitaciones constitucionales sobre la capacidad de los empleadores para restringir el uso de vestimenta religiosa y/o símbolos. Sin embargo, las restricciones del título VII de la Ley de derechos civiles siguen siendo de aplicación siempre que el empleador tenga más de 15 empleados.

2. *Canadá*

49. La libertad religiosa está protegida por la Constitución en virtud de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades de 1982 (La Carta). El artículo 1 de la Carta establece la autoridad del Estado para violar la libertad de religión en la forma menos restrictiva posible por un «interés superior del Gobierno» [ver *B(R) contra Children's Aid Society of Metropolitan Toronto* (1995) 1 SCR 315]. En general, se espera de los empleadores canadienses, que ajusten aquellas normas del lugar de trabajo que tienen un impacto desproporcionado en ciertas minorías religiosas. La norma aplicada por los tribunales a este respecto es el de «acomodo razonable» [véase *R contra Big M Drug Mart. Limited* (1985) 1 SCR 295]. Recientes litigios sobre este punto se han centrado en el derecho de las personas sij a llevar un turbante o kirpan en el trabajo. En *Bhinder contra Canadian National Railway Co.* (1985) SCR 2 561, el Tribunal Supremo determinó que el demandante no podría usar un turbante en el trabajo, ya que interfería con la posibilidad de usar un casco duro. Se dictaminó que éste era un «*bona fide* requisito de trabajo». Los tribunales canadienses, más que pretender definir una religión o una práctica religiosa, están más interesados en la sinceridad de la creencia en una práctica que tiene un nexo con una religión [véase *Syndicat Northcrest contra Amselem* (2004) 2 SCR 551]. En *Multani contra Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* (2006) 1 SCR 256 en la que el Tribunal Supremo de Canadá confirmó el derecho de un estudiante sij a llevar un kirpan a la escuela, el Tribunal no realizó un análisis teológico sobre la importancia crucial de los kirpans en la fe sij. Por el contrario, el tribunal considera que el demandante sólo «necesita demostrar que su creencia personal y subjetiva sobre el significado religioso del kirpan es sincera».

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. ACUMULACIÓN DE DEMANDAS

50. Dado que las demandas en litigio plantean cuestiones relacionadas en virtud del Convenio, el Tribunal decide acumularlas de conformidad con el artículo 42.1 del Reglamento del Tribunal.

II. ADMISIBILIDAD

51. Los demandantes primero, segundo y cuarto alegan que las sanciones impuestas en el trabajo vulneran sus derechos en virtud del artículo 9 del Convenio, aisladamente o en relación con el artículo 14. la tercera demandante alega la vulneración de los artículos 14 y 9 leídos conjuntamente.

El artículo 9 dispone:

«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, constituyen 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».

El artículo 14 dispone:

«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».

52. El Gobierno no está de acuerdo, e invita al Tribunal a declarar las demandas inadmisibles o, alternativamente, declarar la no violación de los artículos mencionados. En concreto alega que la segunda demandante no agotó los recursos internos y que su demanda debe ser declarada inadmisibile. Señala que no presentó un recurso ante el Tribunal de Apelación de Trabajo sobre la decisión de 6 de abril de 2010 desestimando su reclamación de discriminación religiosa al amparo del reglamento de 2003. Su caso era diferente del de la señora Eweida. A diferencia de la primera demandante, la segunda demandante trabajaba para una autoridad pública y podría haber reclamado sus argumentos en virtud del artículo 9 del Convenio directamente ante los tribunales nacionales. Además, la segunda demandante alegaba que había sido tratada de forma menos favorable que sus colegas musulmanas y sijs, pero no recurrió contra la resolución del Tribunal Laboral que su reclamación sobre discriminación directa no se basaba en pruebas.

53. La segunda demandante argumentó que la sentencia del Tribunal de Apelación en el caso Eweida fue decisiva para su caso y significaba que no iban a prosperar otros recursos y que sería por tanto un gasto innecesario de tiempo y de dinero.

54. El Tribunal recuerda que el propósito de la regla contenida en el artículo 35 es ofrecer a los Estados partes la oportunidad de prevenir o corregir las violaciones denunciadas contra ellos antes de presentar estas denuncias ante

las instituciones del Convenio. La regla se basa en el supuesto, reflejado en el artículo 13 del Convenio, de que existe un recurso eficaz disponible en la legislación nacional respecto a la presunta infracción. De esta manera, es un aspecto importante del principio de que el mecanismo de protección establecido por el Convenio es subsidiario a los sistemas nacionales de salvaguarda de los derechos humanos (véase, entre muchos otros ejemplos, *Selmouni contra Francia*, GS, núm. 25803/94, ap. 74, TEDH 1999 V). Al decidir si un demandante debe agotar o no un recurso en particular, el Tribunal ha considerado que la mera duda por su parte en cuanto a su eficacia no le exime de intentarlo. Sin embargo, un demandante no está obligado a utilizar un recurso cuando, «según la opinión legal establecida existente en ese momento», no ofrece perspectivas razonables de proporcionar la reparación de su reclamación (véase *D. contra Irlanda* (dec.), núm. 26499/02, apds. 89 y 91, 28 de junio de 2006 y *Fox contra el Reino Unido* (dec.), núm. 61319/09, apds. 41-42, 20 de marzo de 2012).

55. En el presente caso, el Tribunal está de acuerdo con el Gobierno en que, en la medida en que la segunda demandante se queja en virtud de los artículos 9 y 14 de discriminación directa, no ha agotado los recursos internos. El Tribunal Laboral declaró que no se había establecido por las pruebas presentadas que personal médico sij y musulmán que deseaba utilizar vestimenta religiosa y otros objetos tuvieran un trato más favorable que los cristianos por parte de las autoridades sanitarias. Está claro que, si la demandante tuviera motivos para impugnar estas conclusiones de hecho, habría podido plantearlos en una apelación ante el Tribunal de Apelación Laboral. Ya que no presentó tal recurso, esta parte de la demanda es inadmisibles en virtud del artículo 35.

56. Sin embargo, el Tribunal no encuentra probado que la demandante tuviera a su disposición un recurso eficaz con respecto a su principal queja en virtud del artículo 9, que la obligación de retirar o cubrir su cruz constituía una injerencia desproporcionada en su derecho a manifestar sus creencias religiosas. El Tribunal de Apelación, en el caso Eweida fue claro en que el artículo 9 era inaplicable ya que la restricción de llevar una cruz a la vista en el trabajo no constituye una injerencia en la manifestación de creencias religiosas. El Tribunal no encuentra probado establecido que su caso se hubiera decidido de forma diferente sobre este punto, si la segunda demandante también hubiera solicitado apelar ante el Tribunal de Apelación Laboral y el Tribunal de Apelación.

57. Dejando a un lado la queja de la segunda demandante sobre discriminación directa, el Tribunal encuentra que el resto de sus quejas y las de los demandantes primera, tercera y cuarto no carecen manifiestamente de fundamento, en el sentido del artículo 35.3a) del Convenio ni se enfrenta a ningún otro motivo de inadmisibilidad. Por tanto, cabe declarar admisibles las quejas de los demandantes primera, tercera y cuarto y parcialmente admisible la queja de la segunda demandante.

III. FUNDAMENTACIÓN

A. Argumentos de las partes

1. El Gobierno

58. Con respecto a las quejas de las demandantes primera, segunda y tercera en virtud del artículo 9 leído solo, el Gobierno se basa en jurisprudencia del Tribunal en el sentido de que la disposición no protege cada acto o forma de comportamiento motivado o inspirado en la religión o creencias. Argumentan que el comportamiento motivado o inspirado en la religión o las creencias, pero que no es una práctica de una religión de forma generalmente reconocida, cae fuera del ámbito de protección del artículo 9. El Gobierno se refiere a las conclusiones indiscutibles del Tribunal Laboral en relación con las demandantes primera y segunda, de que cada una deseaba llevar la cruz a la vista como una expresión personal de su fe. No se sugirió que el uso visible de una cruz fuera una forma generalmente reconocida de practicar la fe cristiana, ni mucho menos algo que fuera considerado como un requisito obligatorio. El deseo de las demandantes primera y segunda de llevar una cruz a la vista, que puede haber sido inspirado o motivado por un sincero compromiso religioso, no era una práctica religiosa reconocida o requisito del cristianismo y por lo tanto no entraba dentro del ámbito del artículo 9. Del mismo modo, la objeción de señor McFarlane a proporcionar terapia psico-sexual a parejas del mismo sexo no podría describirse como la práctica de la religión en una forma generalmente reconocida.

59. Por el contrario el Gobierno argumenta que, aunque el uso visible de la cruz, o la negativa a ofrecer servicios específicos a las parejas homosexuales, fueran una manifestación de la creencia y por lo tanto un derecho protegido por el artículo 9, no había habido ninguna injerencia con este derecho respecto a ninguno de los demandantes. Se refiere a la sentencia de la Cámara de los Lores *R (Begum) contra Gobernadores de Denbigh High School* (véase el ap. 46 *supra*), donde Lord Bingham analiza la jurisprudencia de Estrasburgo aplicable a casos donde las personas aceptan un empleo de forma voluntaria que no da cabida a la práctica religiosa, pero existen otros medios para ellos de practicar o cumplir con su religión sin privaciones o molestias innecesarias. Lord Bingham llegó a la conclusión que la jurisprudencia de Estrasburgo formaba una «fuente de autoridad importante y francamente coherente» que dejaba claro que no había ninguna injerencia con el artículo 9 en tales circunstancias. Los casos en que se había asumido o establecido una injerencia con el artículo 9 surgieron cuando, incluso renunciando y buscando otro empleo o acudiendo a un establecimiento educativo diferente, las personas no habían podido

evitar un requisito que era incompatible con sus creencias religiosas (por ejemplo, *Kokkinakis contra Grecia*, 25 de mayo de 1993, serie A núm. 260 A; *Leyla Şahin contra Turquía*GS, núm. 44774/98, TEDH 2005 XI; *Ahmet Arslan contra Turquía*, dec., núm. 41135/98, 23 de febrero de 2010. Por el contrario, en los presentes casos sus empleadores permitieron a las demandantes utilizar el crucifijo en el trabajo disponiendo que estuviera cubierto cuando trabajaran cara al público o a los pacientes. El caso de la tercera demandante no se diferenciaba de *Pichon y Sajous contra Francia* (dec.), núm. 49853/99, TEDH 2001-X, donde en el Tribunal dictaminó que el farmacéutico que no quería dispensar preservativos no sufrió una injerencia con sus derechos en virtud del artículo 9 porque podía manifestar sus creencias de muchas otras formas fuera del trabajo. Cada uno de los demandantes fue libre de buscar trabajo en otro sitio; además a los demandantes primera y segunda se les ofreció otro trabajo con el mismo sueldo que no exigía no llevar el crucifijo a la vista.

60. El Gobierno destacó además que las demandantes primero y cuarto trabajaban en empresas privadas. Sus alegaciones, por lo tanto, no implicaban ninguna acusación de injerencia directa del Estado, sino la reclamación de que el Estado no hizo todo lo que debía en función del artículo 9 para garantizar que sus empresarios les permitieran expresar sus creencias religiosas en el trabajo. El Gobierno señala que la posibilidad del artículo 9 de imponer obligaciones positivas solo puede darse cuando el Estado no adopta medidas que impidan a un individuo practicar libremente su religión. Hasta la fecha sólo ha habido un caso donde el Tribunal determinó la violación por parte del Estado de una obligación positiva bajo el artículo 9, en concreto, *Miembros de la congregación de Gldani de los Testigos de Jehová y otros contra Georgia*, núm. 71156/01, 3 de mayo de 2007, donde las autoridades estatales no tomaron ninguna medida tras un violento ataque a una congregación de los testigos de Jehová por un grupo de creyentes ortodoxos. Estas demandas no son comparables. El hecho de que estos demandantes fueran libres de renunciar y buscar empleo en otros lugares, o practicar su religión fuera del trabajo, era suficiente para garantizar sus derechos en virtud del artículo 9 en la legislación interna. En cualquier caso, incluso aunque el Estado tiene alguna obligación positiva en virtud del artículo 9 en relación con los actos de los empleadores privados, esta obligación se cumplió en el Reino Unido durante el período pertinente del Reglamento de Empleo (Religión y creencias) de 2003 (véase ap. 41 *supra*). La regla núm. 3 definía «discriminación» incluyendo discriminación directa (esto es, tratar a un empleado de manera desfavorable a causa de su religión o creencias) y discriminación religiosa indirecta (aplicando una disposición, criterio o práctica que coloca a personas de la misma religión que el empleado en particular desventaja y que el empleador no puede demostrar que es un medio proporcionado a la consecución de un legítimo objetivo).

61. En la alternativa en virtud del artículo 9, el Gobierno argumentó que las medidas adoptadas por los empleadores fueron proporcionadas al legítimo objetivo en cada caso. En cuanto a la primera demandante, British Airways tenía derecho a concluir que el uso de un uniforme jugaba un papel importante en el mantenimiento de la imagen profesional y fortalecía el reconocimiento de la marca de empresa, y tenía un derecho contractual a insistir a sus empleados en que usaran un uniforme. Con anterioridad a los hechos en cuestión, la restricción de elementos visibles colocados alrededor del cuello no había causado ningún problema conocido entre su larga lista de personal uniformado. La primera demandante no planteó su objeción al código de uniforme buscando su revisión, o la autorización de llevar una cruz, sino que se presentó en el trabajo vulnerándolo. Mientras British Airways estaba considerando la reclamación de la demandante, le ofreció un puesto sin contacto con el público e idéntico sueldo, pero prefirió quedarse en casa. En noviembre de 2006, cinco meses después de que la primera demandante hubiera puesto en marcha la reclamación, British Airways anunció una revisión de su política sobre el uso de símbolos religiosos visibles y, previa consulta con los miembros del personal y los representantes sindicales, se aprobó una nueva política en enero de 2007, permitiendo el uso de símbolos religiosos visibles.

62. En relación con la segunda demandante, el Gobierno destacó que la finalidad de la restricción era reducir el riesgo de lesiones al tratar con los pacientes. También se impusieron restricciones en el uso de artículos religiosos no cristianos por motivos de salud y seguridad: por ejemplo, las enfermeras sijs no podían llevar el brazalete kara o la espada kirpan y enfermeras musulmanas tuvieron que usar un hijab ajustado, en lugar del suelto. Se trataba de un objetivo legítimo, perseguido de una manera proporcionada, en especial debido a que la gerencia de salud ofreció a la segunda demandante un puesto no médico con el mismo sueldo.

63. El Gobierno acepta que la tercera demandante cree sinceramente que las uniones civiles son contrarias a la Ley de Dios y que el señor McFarlane creía sinceramente que la actividad homosexual era un pecado y que no debería hacer nada directamente para apoyarla. Sin embargo, el Gobierno ha reconocido también que el municipio londinense de Islington y Relate estaban dedicados a la prestación de servicios sobre una base no discriminatoria. Esto era claramente un objetivo legítimo de una autoridad local o de un servicio de asesoramiento relacional. Era proporcionado a ese objetivo en cada caso que el empleador exigiera a todos los empleados cumplir sus funciones sin discriminación por motivos de orientación sexual. El Reglamento de 2003 y el Reglamento de 2007 (véanse los apartados 41-42 *supra*) encontraron un equilibrio en el Reino Unido entre el derecho a manifestar las creencias religiosas y los derechos de los individuos a no ser discriminados por razón de orientación sexual. Es una cuestión que cae dentro del margen de apreciación permitido a las autoridades nacionales en

el artículo 9. Por otra parte, el Tribunal debería tener el mismo enfoque sobre la proporcionalidad y el margen de apreciación si considerara estos casos en virtud del artículo 9 aisladamente o en relación con el artículo 14.

2. *La primera demandante*

64. La primera demandante afirmó que el uso de una cruz visible era una forma generalmente reconocida de practicar el cristianismo. En cualquier caso, afirmó también que la formulación por parte del Gobierno de la prueba que debe cumplirse para invocar al artículo 9 por referencia a un «acto de práctica de una religión en forma generalmente reconocida» era incorrecta. Dicha prueba es demasiado vaga para ser viable en la práctica y exigiría a los tribunales juzgar sobre asuntos de un debate teológico, que estaban, claramente, fuera del ámbito de su competencia. Por otra parte, no estaba apoyado por la jurisprudencia del Tribunal.

65. Por otra parte, alegó que una interpretación restrictiva en cuanto a lo que constituye una injerencia en los derechos del artículo 9 sería incompatible con la importancia que el Tribunal otorga a la libertad religiosa. Ningún otro derecho fundamental ha sido sometido a la doctrina de que no hay ninguna injerencia cuando sea posible que el individuo evite la restricción, por ejemplo renunciando y buscando otro trabajo, ni debería considerarse que un individuo ha «renunciado» a sus derechos permaneciendo en el trabajo. El Tribunal debe interpretar el Convenio a la luz de las condiciones actuales. Al considerar si la restricción estaba justificada debe tenerse en cuenta la disponibilidad del demandante de cualquier medio para evitar la restricción según el artículo 9.2, en lugar de según el artículo 9.1 como motivos para sostener que no había ninguna interferencia. En este caso, claramente hubo una injerencia: se prohibió a la primera demandante llevar un crucifijo a la vista, algo que ella consideraba como una imagen crucial de su fe; Encontró la aplicación del código de uniforme profundamente humillante y ofensivo; además, la pérdida de su sueldo durante cuatro meses supuso una considerable merma económica.

66. La primera demandante alegó que la legislación interna, tal como fue interpretada y aplicada por los tribunales internos en su caso, no proporcionó una protección adecuada a sus derechos en virtud del artículo 9. Se le negó protección en la legislación nacional para su deseo, totalmente sincero y ortodoxo de manifestar su fe llevando una cruz, porque no pudo presentar pruebas de que esto era un requisito de las escrituras o una manifestación ampliamente practicada de su creencia. Además, la prueba en la legislación nacional basada en el establecimiento de la desventaja del grupo era legalmente incierta e inherentemente vulnerable que podía generar resultados arbitrarios. El Tribunal nunca había sugerido que una obligación positiva del Estado sólo debía imponerse en el ámbito del artículo 9 en casos excepcionales y no había ninguna razón de principio para

que esto fuera así. En el presente caso, hubo un incumplimiento continuado por parte del Gobierno del Reino Unido de no legislar adecuadamente de tal forma que permitiera proteger sus derechos a aquellos en una posición similar a la de la demandante.

3. La segunda demandante

67. La segunda demandante alegó que llevar a la vista un crucifijo o cruz, era, claramente un aspecto de la práctica cristiana generalmente reconocida. Era incorrecto distinguir entre «exigencias» y «no exigencias» de una religión dada la sola protección del artículo 9 a la «exigencias» religiosas. Dicho enfoque sitúa el umbral de protección demasiado alto y es incompatible con el enfoque de los tribunales nacionales en casos como *R (Watkins Singh) contra Aberdare High School y Williamson* (véase anteriormente) y este Tribunal en Delegación de Moscú del Ejército de Salvación contra Rusia, núm. 72881/01, TEDH 2006 XI; *Jakóbski contra Polonia*, núm. 18429/06, 7 de diciembre de 2010; y *Bayatyan contra Armenia GS*, núm. 23459/03, TEDH 2011. Además declarar que únicamente las prácticas religiosas obligatorias entran dentro del ámbito del artículo 9 daría un mayor nivel de protección a las religiones que incluyen reglas específicas que deben cumplirse y un menor nivel de protección a las religiones sin reglas similares, como es el caso del cristianismo.

68. La segunda demandante impugnó el argumento del Gobierno de que el requerimiento de retirar o cubrir su cruz en el trabajo no constituye una injerencia en su derecho a manifestar su religión o creencia. Mientras la jurisprudencia anterior de la Comisión y del Tribunal apoya el punto de vista del Gobierno, en los casos más recientes relativos a las restricciones en el uso de objetos religiosos en las instituciones educativas y en el trabajo, el Tribunal ha constatado que ha habido una injerencia (véase, por ejemplo, *Dahlab contra Suiza* [dec.], núm. 42393/98, TEDH 2001 V; *Leyla Şahin*, ya citada; *Dogru contra Francia*, núm. 27058/05, 4 de diciembre de 2008).

69. Por último, la segunda demandante razonó que la injerencia no estaba justificada en virtud del artículo 9.2. Aunque el supuesto objetivo de la restricción era reducir el riesgo de lesiones al trabajar con pacientes de edad avanzada, no se presentó ninguna prueba ante el Tribunal Laboral que demostrara que la utilización de la cruz creara problemas de salud y seguridad. La segunda demandante alegó además que estos hechos dieron lugar a una violación de sus derechos en virtud del artículo 14 en relación con el artículo 9, basándose en la supuesta diferencia de trato de las autoridades sanitarias en comparación con los practicantes de otras religiones (respecto a qué, véase el ap. 55).

4. *La tercera demandante*

70. La tercera demandante alegó en virtud del artículo 14 en relación con el artículo 9, en lugar de en virtud del artículo 9 aisladamente, porque consideraba que había sido discriminada por motivos de religiosos. Ella indicó que sus actos, por los que fue sancionada, eran una manifestación de su religión y que la reclamación sin duda había alcanzado el umbral inferior requerido para la aplicabilidad del artículo 14, a saber, que entraba dentro del ámbito del artículo 9. Sostuvo además que, al no tratarla de manera diferente de los funcionarios que no tenían una objeción de conciencia al registro de uniones civiles, la autoridad local tuvo un trato discriminatorio indirecto en su contra. La autoridad local podría haber acomodado, de forma razonable, sus creencias religiosas, y su negativa a adoptar medios menos restrictivos fue desproporcionada en virtud de los artículos 14 y 9.

71. La tercera demandante sostuvo que el Tribunal debe requerir «razones de mucho peso» para justificar la discriminación por motivos de religiosos. Como con otras categorías identificadas hasta ahora por el Tribunal que exigen razones de «mucho peso» (como el sexo, orientación sexual, origen étnico y nacionalidad) la fe constituye un aspecto central de la identidad de un individuo. Además, raza, etnia y religión a menudo están «interconectadas» y han sido relacionadas por el Tribunal (véase *Dogru contra Francia GS*, núms. 27996/06 y 34836/06, ap. 43, TEDH 2009 y *Chipre contra Turquía GS*, núm. 25781/94, ap. 309, TEDH 2001 IV).

72. La tercera demandante aceptó que los objetivos perseguidos por la autoridad local eran legítimos, en concreto, proporcionar acceso a los servicios, independientemente de su orientación sexual y a comunicar un claro compromiso hacia la no discriminación. Sin embargo, ella considera que el Gobierno no ha demostrado que exista una relación razonable de proporcionalidad entre estos objetivos y los medios empleados. Señaló que ella trabajaba en el registro de matrimonios antes del cambio en la legislación que permitía establecer las uniones civiles, y que la base sobre la que ella trabajaba, se vio esencialmente alterada. La autoridad local tenía la competencia de no designarle para la unión de parejas del mismo sexo y seguiría disponiendo de un servicio eficiente de uniones de parejas civiles acomodándose a la objeción de conciencia de la demandante. Esa objeción era a participar en la creación de un estado legal basado en una institución que ella consideraba un matrimonio salvo el nombre; la demandante no manifestaba ningún prejuicio contra los homosexuales. En cualquier caso, no podía asumirse que, si la autoridad acomodaba a la demandante, podría verse como una aprobación de sus creencias. Por ejemplo, cuando el Estado permite la objeción de conciencia a practicar abortos a los médicos que trabajan en la función pública, no necesariamente es visto como aprobación de las opiniones de los médicos; en cambio es un signo de la tolerancia por parte del Estado. En este caso, sin embargo, la autoridad local no mantuvo

adecuadamente su deber de neutralidad. No consiguió el adecuado equilibrio entre la prestación de un servicio de manera que no se discriminara por motivos de orientación sexual y evitar la discriminación de sus propios empleados por motivos de religión.

5. El cuarto demandante

73. El señor McFarlane discrepó con la posición del Gobierno sobre que su adhesión a la moral sexual judeo-cristiana no era una manifestación de las creencias religiosas, a pesar del hecho de que, universalmente, la religión promulga unos límites morales y sexuales claros. Alegó que era una argumentación trivial el afirmar que no todo acto motivado o inspirado por las creencias religiosas está protegido; Esto era cierto para cualquier otro derecho del Convenio que pudiera ser limitado, como la libertad de expresión o el derecho al respeto a la vida privada. La propia norma utilizada por el Tribunal era que cualquier injerencia en la libertad de pensamiento, conciencia o religión tenía que ser necesaria en una sociedad democrática y proporcional a un objetivo legítimo perseguido. Al determinar el margen de apreciación que se permite al Estado en materia de restricciones a la libertad de religión, el Tribunal debe tener en cuenta lo que está en juego, especialmente la necesidad de mantener cierto pluralismo religioso, que es inherente al concepto de una sociedad democrática. La protección del artículo 9 estaría vacía de contenido si no se fuera más allá de la simple protección de la manifestación privada de la fe o creencia, en forma generalmente reconocida, en donde era el Estado el que determinaba esa cuestión.

74. El señor McFarlane destacó que el despido de su empleo y el daño en su reputación profesional era uno de los castigos más severos que podría imponerse a una persona, y esto debe tenerse en cuenta al determinar el margen disponible de apreciación. El demandante fue contratado por una empresa privada y no estaba obligado por ningún requisito legal a prestar el servicio en cuestión. Habría sido posible remitir a otro asesor a los clientes homosexuales. No es realista exigir al demandante que cambie de trabajo o profesión debido a su oposición moral al comportamiento homosexual; no se requeriría lo mismo a un homosexual que perdiera su empleo por motivos discriminatorios.

6. Terceras partes intervinientes

75. Un total de doce terceras partes intervinientes recibieron permiso para presentar sus escritos de alegaciones en virtud del artículo 44.2 del Reglamento del Tribunal y artículo 36.2 del Convenio (véase apartado 5).

76. Un grupo de los terceros intervinientes presentó alegaciones sobre la cuestión de si el uso de la cruz podría considerarse una manifestación de

creencias religiosas. Las alegaciones del Premier Christian Media Trust; Dr. Peter Forster, obispo de Chester; Nicholas Reade, obispo de Blackburn y obispo Michael Nazir-Ali, además de basarse en la reciente decisión del Tribunal en Lautsi y otros contra Italia GS, núm. 30814/06, TEDH 2011 (extractos), señalan que la cruz es un símbolo cristiano universalmente reconocido y una «manifestación evidente» de la fe cristiana. Además, junto con la Comisión por la Igualdad y los Derechos Humanos, la Associazione «Giuseppe Dossetti: i Valori» y Lord Carey de Clifton, alegaron que el enfoque adecuado para valorar las manifestaciones de las creencias religiosas es muy subjetiva. En particular, argumentaron que la idea de un «requisito obligatorio», era demasiado elevada y demasiado simplista. El Premier Christian Media Trust, la Associazione «Giuseppe Dossetti: i Valori» y el Obispo Michael Nazir-Ali invitaron al Tribunal a declarar que no compete al Estado o a un empresario el valorar la veracidad de una convicción religiosa o creencia. La Comisión por la igualdad y los derechos humanos recomienda que la prueba adecuada, derivada de la jurisprudencia más reciente del Tribunal –, mantenga el foco primario en la convicción de los adherentes. En contraste, la National Secular Society indicó que los tribunales nacionales llegaron a conclusiones de hecho sobre la cuestión de si cualquier práctica religiosa estaba dirigida por el «mandato de conciencia» o por el «mero deseo de expresarse». Sugieren que el Tribunal debería ser extremadamente cuidadoso en las injerencias de estas determinaciones de hecho.

77. Sobre la cuestión cuando se dictamina una injerencia en el artículo 9, la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos observó que los tribunales del Reino Unido, en efecto, garantizaban distintos niveles de protección para las personas que afirman una identidad puramente religiosa en oposición a aquellas en las que las identidades racial y religiosa están entrelazadas (véase *R [Watkins-Singh] contra Governing Body of Aberdare Girls' High School* [2008] EWHC 1865 [admin.]). Además, señalaron que la cuestión de la injerencia debe tener en cuenta no sólo las elecciones que ha realizado una persona, tales como la elección de un trabajo en particular, sino también las acciones del empresario. Un número de terceros intervinientes deja claro su opinión de que es bastante malo para un empleado verse obligado a elegir entre su trabajo y su fe. La National Secular Society tomó un enfoque diferente, haciendo hincapié en que la «libertad de renunciar es la máxima garantía de la libertad de conciencia». Partiendo de esto, ellos sugieren que no existía ninguna obligación positiva por parte de un Estado de proteger a los empleados del requisito del uniforme o de otros.

78. Respecto a la cuestión de la proporcionalidad y justificación de una injerencia en el artículo 9, parte de los terceros intervinientes (el European Centre for Law and Justice; Dr Jan Carnogurksy y la Alliance Defence Fund; la Equality and Human Rights Commission; the Associazione

«Giuseppi Dossetti i Valori»; Obispo Michael Nazir-Ali; Lord Carey; y el Clapham Institute y KLM) se refirieron al concepto de «acomodo razonable» o, como indicó Lord Carey, una «mutualidad de respeto». Alegaron, en términos generales, que un análisis de la proporcionalidad por parte del Tribunal tendría que tener en cuenta la posibilidad de la acomodación de las prácticas y creencias de un individuo. Señalan que ciertos compromisos entre los derechos implicados eran necesarios en una sociedad democrática y plural. En este entendimiento, en la medida en que las prácticas religiosas de un individuo no afecten negativamente a la prestación de servicios o indebidamente a un empleador, estas prácticas religiosas deberían estar permitidas y protegidas en el trabajo. En este sentido, la Alliance Defence Fund llamó la atención del Tribunal sobre la jurisprudencia de los Estados Unidos de América, que requiere una acomodación razonable de las creencias y prácticas religiosas, en la medida en que ese acomodación no cause «problemas indebidos» al empleador. Liberty alegó que, al examinar la justificación de una restricción de los derechos del artículo 9, un Estado contratante debe permitirse un «significativo» margen de apreciación. Esto fue afirmado en la contribución de la National Secular Society que llamó la atención del Tribunal hacia el pasaje de la Equality Bill de 2010 de las Houses of Parliament. A lo largo de este procedimiento, el Reino Unido prestó una consideración detallada a la posibilidad de una excepción a la «objeción de conciencia». Que esta excepción fuera finalmente retirada tras un debate completo, demostró, afirman, que el correspondiente margen de apreciación debe ser amplio. La Comisión Internacional de juristas, el profesor Robert Wintemute, la Fédération Internationale des Ligues des Droits de l ' Homme y la ILGA-Europa remitieron al Tribunal documentos comparativos, indicando que, cuando se conceden excepciones legales a las Leyes de discriminación, éstas son generalmente para las instituciones religiosas y para las organizaciones más que para los individuos. Contrariamente a las opiniones de otros intervinientes, Liberty invita al Tribunal a declarar que, al observar las cuestiones vinculadas de proporcionalidad y acomodación, habría que tener en cuenta el impacto de cualquier acomodación sobre los otros, especialmente cuando los demás son de una minoría y/o condición desfavorecida. Fue más allá e invitó al Tribunal a basarse en el artículo 17 del Convenio, si fuera necesario y apropiado.

B. Valoración del Tribunal

1. Principios generales en virtud del artículo 9 del Convenio

79. El Tribunal recuerda que, como se consagra en el artículo 9, la libertad de pensamiento, conciencia y religión es uno de los fundamentos de una «sociedad democrática» en el sentido del Convenio. En su dimensión

religiosa es uno de los elementos más importantes que conforman la identidad de los creyentes y su concepción de la vida, pero también es un bienpreciado para ateos, agnósticos, escépticos e indiferentes. El pluralismo indisociable de una sociedad democrática, que se ha ganado a lo largo de los siglos pagando un alto precio, depende de él (véase *Kokkinakis contra Grecia*, 25 de mayo de 1993, ap. 31, serie A núm. 260 A).

80. La libertad religiosa es principalmente una cuestión de conciencia y pensamiento individual. Este aspecto del derecho establecido en el párrafo primero del artículo 9, de tener cualquier creencia religiosa y a cambiar de religión o creencia, es absoluto e incondicional. Sin embargo, como se establece también en el artículo 9.1, la libertad de religión comprende también la libertad de manifestar su creencia, solo y en privado, pero también para practicar en comunidad con otros y en público. La manifestación de una creencia religiosa puede adoptar la forma de culto, la enseñanza, la práctica y la observancia. El testimonio en palabras y hechos está vinculado con la existencia de convicciones religiosas (véase *Kokkinakis*, citada, ap. 31 y también *Leyla Şahin contra Turquía*GS, núm. 44774/98, ap. 105, TEDH 2005 XI). Dado que la manifestación por una persona de su creencia religiosa puede tener un impacto en otras, los redactores del Convenio calificaron este aspecto de la libertad de religión en la manera establecida en el artículo 9.2. Este segundo apartado dispone que cualquier limitación hacia una persona a manifestar su religión o creencia debe ser regulada por Ley y ser necesaria en una sociedad democrática en la consecución de uno o más objetivos.

81. El derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión requiere opiniones que alcancen un cierto grado de contundencia, seriedad, cohesión e importancia (véase *Bayatyan contra Armenia* GS, núm. 23459/03, ap. 110, TEDH 2011; *Leela Förderkreis e.c. y otros contra Alemania*, núm. 58911/00, ap. 80, 6 de noviembre de 2008; *Jakóbski contra Polonia*, núm. 18429/06, ap. 44, 7 de diciembre de 2010. Si esto se cumple, el deber del Estado de neutralidad e imparcialidad es incompatible con cualquier poder por parte del Estado de valorar la legitimidad de las creencias religiosas o las formas de expresión de esas creencias (véase *Manoussakis y otros contra Grecia*, sentencia de 26 de septiembre de 1996, *Informes* 1996-IV, pg.1365, ap. 47; *Hasan y Chaush contra Bulgaria* GS, núm. 30985/96, ap. 78, TEDH 2000 XI; *Refah Partisi [el partido del bienestar] y otros contra Turquía*GS, núms. 41340/98, 41342/98, 41343/98 y 41344/98, ap. 1, TEDH 2003-II).

82. Aun cuando la creencia en cuestión alcance el nivel de convicción y de importancia requerido, no se puede decir que cada acto que de alguna manera esté inspirado, motivado o influenciado por ella constituye una «manifestación» de la creencia. Así, por ejemplo, actos u omisiones que no expresen directamente la creencia en cuestión o que están sólo remotamente vinculados a un precepto de fe caen fuera de la protección del artículo 9.1

(véase *Skugar y otros contra Rusia* [dec.], núm. 40010/04, 3 de diciembre de 2009 y, por ejemplo, *Arrowsmith contra el informe de la Comisión del Reino Unido*, 12 de octubre de 1978, *Decisiones e Informes* 19, pg. 5; *C. contra el Reino Unido*, decisión de la Comisión de 15 de diciembre de 1983, DR. 37, pg. 142; *Zauí contra Suiza* [dec.], núm. 41615/98, 18 de enero de 2001). Para ser considerada una «manifestación» en el sentido del artículo 9, el acto en cuestión debe estar íntimamente relacionado con la religión o la creencia. Un ejemplo sería un acto de culto o devoción que forma parte de la práctica de una religión o creencia en una forma generalmente reconocida. Sin embargo, la manifestación de una religión o creencia no se limita a esos actos; debe determinarse sobre los hechos de cada caso la existencia de un nexo suficientemente estrecho y directo entre el acto y la creencia subyacente. En particular, no es necesario que el demandante establezca que él o ella actuó en cumplimiento de un deber establecido por la religión en cuestión (véase *Cha'are Shalom Ve Tsedek contra Francia GS*, núm. 27417/95, apds. 73-74, TEDH 2000-VII; Leyla Şahin, ya mencionado, apds. 78 y 105; Bayatyan, ya mencionado, ap. 111; *Skugar*, ya mencionado; *Pichon y Sajous contra Francia* [dec.], núm. 49853/99, *Repertorio de Sentencias y Decisiones* 2001-X).

83. Es cierto, como señala el Gobierno y como Lord Bingham observó en el caso de *R (Begum) contra Governors de Denbigh High School* (véase el ap. 46 *supra*), que existe jurisprudencia del Tribunal y la Comisión que indica que, si una persona es capaz de tomar medidas para evitar una limitación en su libertad de manifestar su religión o creencia, no hay injerencia con el derecho previsto en el artículo 9.1 y la limitación no requiere por lo tanto ser justificada en virtud del artículo 9.2. Por ejemplo, en el caso de *Cha'are Shalom View Tsedek*, ya citado, el Tribunal declaró que «existiría una injerencia con la libertad de manifestar la religión sólo si la ilegalidad de realizar sacrificios rituales hiciera imposible, para los judíos ultraortodoxos comer carne de animales sacrificados de acuerdo con los criterios religiosos exigibles». Sin embargo, esta conclusión puede ser explicada por el Tribunal al concluir que la práctica religiosa y la observancia en cuestión en ese caso era el consumo de carne de los animales que habían sido sacrificados de conformidad con el rito y se había certificación del proceso en sí mismo (véanse apds. 80 y 82 *supra*). Más relevante, en casos que implican limitaciones impuestas por los empresarios sobre la capacidad del empleado para cumplir con la práctica religiosa, la Comisión declaró en varias decisiones que la posibilidad de renunciar al trabajo y cambiar de empleo significa que no ha habido ninguna injerencia con la libertad religiosa del empleado (véase, por ejemplo, *Konttinen contra Finlandia*, decisión de la Comisión de 3 de diciembre de 1996, *Decisiones e informes* 87-A, pg. 68; *Stedman contra el Reino Unido*, decisión de la Comisión de 9 de abril de 1997; Comparar *Kosteski contra «la ex República Yugoslava de Macedonia»*, núm. 55170/00, ap. 39, 13 de abril de 2006. Sin embargo, el

Tribunal no aplicó un enfoque similar respecto a las sanciones laborales impuestas a las personas como consecuencia del ejercicio de otros derechos protegidos por el Convenio, por ejemplo el derecho al respeto a la vida privada en virtud del artículo 8; el derecho a la libertad de expresión en virtud del artículo 10; o el derecho negativo, a no afiliarse a un sindicato, en el artículo 11 (véase, por ejemplo, *Smith y Grady contra el Reino Unido*, núms. 33985/96 y 33986/96, ap. 71, TEDH 1999 VI; *Vogt contra Alemania*, 26 de septiembre de 1995, ap. 44, serie A no. 323; *Young, James y Webster contra el Reino Unido*, 13 de agosto de 1981, apds. 54-55, serie A núm. 44). Dada la importancia en una sociedad democrática de la libertad de religión, el Tribunal considera que, cuando una persona alega una restricción a la libertad de religión en el lugar de trabajo, en lugar de declarar que la posibilidad de cambiar de trabajo evitaría cualquier injerencia con el derecho, la mejor aproximación sería sopesar la posibilidad de considerar en el balance total si la restricción era proporcionada o no.

84.0 Según su reiterada jurisprudencia, el Tribunal deja a los Estados partes del Convenio un cierto margen de apreciación para decidir si y en qué medida una injerencia es necesaria. Este margen de apreciación va acompañado de un control europeo que abarca tanto la legislación como las decisiones que la aplican. Es competencia del Tribunal determinar si las medidas adoptadas a nivel nacional estaban justificadas en principio y eran proporcionadas (ver *Leyla Şahin*, citada anteriormente, ap. 110; *Bayatyan*, ya citado, apds. 121-122; *Manoussakis*, ya citada, ap. 44). Cuando, por lo que respecta los demandantes primera y cuarto, los actos denunciados se llevaron a cabo por empresas privadas y por lo tanto no eran directamente atribuibles al Estado demandado, el Tribunal debe tener en cuenta las cuestiones en cuanto a la obligación positiva de las autoridades del Estado de garantizar los derechos en virtud del artículo 9 a aquellos que pertenecen a su jurisdicción (véase, *mutatis mutandis*, *Palomo Sánchez y otros contra España GS*, núms. 28955/06, 28957/06, 28959/06 y 28964/06, apds. 58-61, TEDH 2011; Véase también *Otto Preminger-Institut contra Austria* sentencia de 25 de noviembre de 1994, serie A núm. 295, ap. 47). Mientras que el límite entre las obligaciones positiva y negativa del Estado en virtud del Convenio no se presta a una definición precisa, los principios aplicables son, sin embargo, similares. En ambos contextos hay que tener en cuenta el equilibrio a mantener entre los intereses de una persona y los de la comunidad en su conjunto, sujeto, en cualquier caso al margen de apreciación que disfruta el Estado (véase *Palomo Sánchez y otros*, ya citado, ap. 62).

2. Principios generales en virtud del artículo 14 del Convenio

85. El Tribunal recuerda que el artículo 14 del Convenio no tiene existencia independiente, dado que tiene efecto únicamente en relación con los

derechos y libertades protegidos por las demás disposiciones sustantivas del Convenio y sus Protocolos. Sin embargo, la aplicación del artículo 14 no supone un incumplimiento de una o más de dichas disposiciones y en este sentido es autónomo. Para que el artículo 14 sea de aplicación es suficiente que los hechos de un caso entren dentro del ámbito de otra disposición sustantiva del Convenio o de sus Protocolos (véase, por ejemplo, *Thlimmenos contra Grecia GS*, núm. 34369/97, ap. 40, 2000-IV del TEDH). 86. El Tribunal ha establecido en su jurisprudencia que sólo diferencias de trato basadas en una característica identificable, o «condición», son capaces de suponer una discriminación en el sentido del artículo 14 (*Carson y otros contra el Reino Unido GS*, núm. 42184/05, ap. 61, TEDH 2010). La «religión» está específicamente mencionada en el texto del artículo 14, como una causa de discriminación prohibida.

87. En general, para que se plantee una cuestión en virtud del artículo 14, debe haber una diferencia de trato de las personas en situaciones análogas, o similares, (*Burden contra el Reino Unido GS*, núm. 13378/05, ap. 60, TEDH 2008). Sin embargo, esta no es la única faceta de la prohibición de la discriminación en el artículo 14. El derecho a no ser discriminado en el goce de los derechos garantizados en el Convenio también se vulnera cuando los Estados, sin una justificación objetiva y razonable, no tratan de forma diferente a las personas cuyas situaciones son significativamente diferentes (*Thlimmenos*, ya citada, ap. 44; véase también *D.H. y otros contra la República Checa GS*, núm. 57325/00, ap. 175, TEDH 2007; *Runkee y White contra el Reino Unido*, núms. 42949/98 y 53134/99, ap. 35, 10 de mayo de 2007).

88. Esta diferencia de trato entre las personas en situaciones similares o no tratar de forma diferente a las personas en situaciones diferentes —es discriminatoria si no tiene una justificación objetiva y razonable; en otras palabras, si no persigue un objetivo legítimo o si no hay una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo perseguido. El Estado Contratante goza de un margen de apreciación para valorar si y en qué medida las diferencias en situaciones similares justifican un trato diferente. (*Burden*, ya citada, ap. 60). El alcance de este margen variará según las circunstancias, la materia, y los antecedentes (*Carson y Otros*, ya citada, ap. 61).

3. Aplicación de los mencionados principios a los hechos de los presentes casos

a. La primera demandante

89. No se discutió ante los tribunales nacionales y este Tribunal que la insistencia de la señora Eweida en llevar una cruz a la vista en el trabajo estaba motivada por su deseo de dar testimonio de su fe cristiana. Aplicando

los principios establecidos anteriormente, el Tribunal considera que el comportamiento de la señora Eweida fue una manifestación de su creencia religiosa, en la forma de culto, práctica y observancia, objeto de protección por el artículo 9.

90. La señora Eweida estaba empleada por una empresa privada, British Airways. El 20 de septiembre de 2006 fue enviada de vuelta a su casa debido a su negativa a ocultar su cruz, incumpliendo el código del uniforme de la empresa. Poco más de un mes más tarde le ofrecieron un puesto administrativo que no requería llevar uniforme. Sin embargo, ella decidió no aceptar esta oferta y en su lugar permaneció en casa sin sueldo hasta el 3 de febrero de 2007, fecha en que British Airways modificó sus reglas respecto al uniforme y le permitió mostrar la cruz.

91. El Tribunal considera que la negativa de British Airways entre septiembre de 2006 y febrero de 2007 a permitir que la demandante permaneciera en su puesto mientras llevara una cruz a la vista constituía una injerencia en su derecho de manifestar su religión. Dado que la injerencia no era directamente atribuible al Estado, el Tribunal debe examinar si en todas las circunstancias, las autoridades del Estado cumplieron con su obligación positiva de conformidad con el artículo 9; en otras palabras, si el derecho de la señora Eweida a manifestar libremente su religión estaba suficientemente garantizado dentro del ordenamiento jurídico interno y si se mantuvo un justo equilibrio entre sus derechos y los de los demás.

92. Al igual que un gran número de Estados contratantes (véase el apartado 47 *supra*), el Reino Unido no tiene disposiciones legales específicas que regulen el uso de vestimenta y símbolos religiosos en el lugar de trabajo. La señora Eweida presentó demanda interna por daños y perjuicios por discriminación directa e indirecta en violación del artículo 3 del Reglamento de 2003 (véase el ap. 41 *supra*). El Tribunal Laboral aceptó que no tenía jurisdicción para considerar ninguna reclamación separada o independiente en virtud del artículo 9 del Convenio. La demandante pudo invocar el artículo 9 ante el Tribunal de Apelación, aunque ese Tribunal sostuvo que no había ninguna injerencia con sus derechos en virtud del artículo 9. Sin embargo, a pesar de los tribunales nacionales y la corte en el examen del caso de La señora Eweida, se centraron principalmente en la denuncia sobre el trato discriminatorio, es evidente que la legitimidad del código del uniforme y la proporcionalidad de las medidas adoptadas por British Airways en relación con la señora Eweida fueron examinadas en detalle. El Tribunal no considera, por tanto, que la falta de una protección específica en la legislación interna signifique en sí misma que el derecho de la demandante a manifestar su religión mediante el uso de un símbolo religioso en el trabajo estuviera insuficientemente protegido.

93. Al examinar la proporcionalidad de las medidas adoptadas por British Airways para imponer su código de uniforme, los jueces nacionales en cada nivel de jurisdicción coincidieron en que el objetivo del código es legítimo,

es decir, comunicar una cierta imagen de la empresa y promover el reconocimiento de su marca y su personal. El Tribunal Laboral consideró que la obligación de cumplir con el código era desproporcionada, ya que no distinguía un objeto utilizado como un símbolo religioso de una pieza de joyería utilizada exclusivamente por motivos decorativos. Esta conclusión fue revocada en apelación ante el Tribunal de Apelación, que declaró que British Airways había actuado de forma proporcionada. Para alcanzar esta conclusión, el Tribunal de Apelación se refirió a los hechos del caso según lo establecido por el Tribunal Laboral y, en particular, a que el código de uniforme había estado en vigor durante algunos años y no había causado ningún problema conocido a la demandante ni a cualquier otro miembro del personal; que la señora Eweida interpuso una reclamación formal, pero luego decidió acudir al trabajo, mostrando su cruz, sin esperar los resultados de la reclamación; que el tema fue examinado en profundidad por British Airways, una vez que hubo presentado la queja, incluyendo un proceso de consulta y dando lugar a una relajación del código de vestimenta para permitir el uso de símbolos religiosos visibles; y que se ofreció a la señora Eweida un puesto administrativo con idéntica remuneración durante este proceso y que en febrero de 2007 fue restituida en su antiguo trabajo.

94. Está claro, en opinión del Tribunal, que estos factores se combinaron para mitigar la magnitud de la injerencia sufrida por la demandante y deben tenerse en consideración. Por otra parte, al medir la proporcionalidad de las medidas adoptadas por una empresa privada respecto de sus empleados, las autoridades nacionales, en particular de los tribunales, actuaron dentro de un margen de apreciación. Sin embargo, en este caso, el Tribunal ha llegado a la conclusión de que no se alcanzó un justo equilibrio. Por un lado, estaba el deseo de la señora Eweida de manifestar sus creencias religiosas. Como se ha señalado anteriormente, este es un derecho fundamental: porque una sociedad democrática sana debe tolerar y sostener el pluralismo y la diversidad; pero también debido al valor que tiene para un individuo que ha hecho de la religión un principio fundamental de su vida, el poder comunicar esa creencia a otros. En el otro lado estaba el deseo de la empresa de proyectar una cierta imagen corporativa. El Tribunal considera que, aunque este objetivo era sin duda alguna legítimo, los tribunales nacionales le concedieron demasiado peso. La cruz de la señora Eweida era discreta y no se deterioraba su aspecto profesional. No había pruebas de que el uso de otras prendas de vestir religiosas, previamente autorizadas, como turbantes y hijabs, por parte de otros empleados, tuviera consecuencias negativas en la imagen o marca de British Airways. Además, el hecho de que la compañía fuera capaz de modificar el código de uniforme para permitir la utilización visible de joyería simbólica religiosa demuestra que la prohibición anterior no era de importancia crucial.

95. El Tribunal, por tanto, concluye que, en estas circunstancias donde no hay ninguna prueba de invasión real de los intereses de terceros, las

autoridades nacionales no protegieron de manera suficiente el derecho de la primera demandante a manifestar su religión, vulnerando la obligación positiva de conformidad con el artículo 9. A la luz de esta conclusión, no considera necesario examinar por separado la queja de la demandante en virtud del artículo 14 en relación con el artículo 9.

b. La segunda demandante

96. La señora Chaplin también es cristiana practicante, que ha llevado una cruz en una cadena alrededor de su cuello desde su confirmación en 1971. En el momento de los hechos en litigio trabajaba como enfermera en una sala de geriatría que tenía una política de uniformes basada en las orientaciones del departamento de salud. Esta política dispone, entre otras cosas, que «no se utilizarán collares para reducir el riesgo de lesiones al trabajar directamente con los pacientes» y que cualquier miembro del personal que desee portar algún objeto en particular por motivos religiosos o culturales primero deberá hablarlo con el superior en línea que no podrá negarlo sin una justificación. En 2007 se introdujeron nuevas batas con cuello en V, que sustituyeron a las anteriores, por lo que la cruz de la demandante se hizo más visible por delante y detrás del cuello. Se solicitó a la demandante que se quitara tanto la cruz como la cadena. Al negarse fue trasladada, en noviembre de 2009 a un puesto no médico, que dejó de existir en julio de 2010. Ella se quejó ante el Tribunal Laboral de discriminación directa e indirecta. El Tribunal rechazó la queja de discriminación directa ya que no encontró pruebas de que el trato a la demandante fuera menos favorable respecto a otros colegas que deseaban usar otros objetos por motivos religiosos. También rechazó la queja de discriminación indirecta, declarando que la política de las autoridades sanitarias era proporcional al objetivo perseguido.

97. Al igual que con la señora Eweida y de conformidad con los principios generales establecidos anteriormente, el Tribunal considera que la determinación de la segunda demandante de llevar la cruz y la cadena en el trabajo era una manifestación de su creencia religiosa y que la negativa de las autoridades sanitarias a permitirle permanecer en el puesto de enfermería llevando la cruz era una injerencia en su libertad de manifestar su religión.

98. El empleador de la segunda demandante era una autoridad pública, y el Tribunal debe determinar si la injerencia era necesaria en una sociedad democrática al perseguir uno de los objetivos establecidos en el artículo 9.2. En este caso, no parece haber ninguna duda de que el motivo de la restricción en la joyería, incluidos los símbolos religiosos era proteger la salud y la seguridad de los pacientes y enfermeras. La prueba ante el Tribunal Laboral fue que los jefes de la demandante consideraban que existía el riesgo de que un paciente perturbado pudiera coger y tirar de la cadena, lesionándose a sí mismo o a la demandante, o que la cruz podía

moverse hacia delante entrando en contacto, por ejemplo, con una herida abierta. También se presentó como prueba el que también se solicitó a otra enfermera cristiana que se retirara la cruz y la cadena; se informó a dos enfermeras sijs que no podrían usar un brazalete o kirpan; y que estaban prohibidos los hijabs holgados. Se ofreció a la demandante la posibilidad de llevar la cruz en su uniforme a modo de broche, o escondido en una camiseta de cuello alto por debajo de su túnica, pero no consideró que fuera suficiente para cumplir con sus deberes religiosos.

99. El Tribunal considera que, como en el caso de la señora Eweida, la importancia para la segunda demandante de permitirle manifestar su religión portando su cruz a la vista debe pesar en la balanza. Sin embargo, la razón para solicitarle que se la quitara, a saber, la protección de la salud y seguridad en una sala de hospital, era, en esencia, de una magnitud mayor que la que se aplicó respecto de la señora Eweida. Por otra parte, este es un ámbito donde las autoridades nacionales deben gozar de un amplio margen de apreciación. Los administradores del hospital están en mejor situación para tomar decisiones sobre seguridad clínica que un tribunal, en particular un tribunal internacional que no ha escuchado testimonio directo.

100. Se deduce que el Tribunal es incapaz de dictaminar que las medidas denunciadas por la señora Chaplin fueran desproporcionadas. Se deduce que la injerencia con su libertad de manifestar su religión era necesaria en una sociedad democrática y que no hubo ninguna violación del artículo 9 respecto de la segunda demandante.

101. Por otra parte, considera que los factores puestos en la balanza al valorar la proporcionalidad de la medida en virtud del artículo 14 en relación con el artículo 9 serían similares, y que tampoco en este caso hay ninguna base para encontrar una violación del artículo 14.

c. La tercera demandante

102. El Tribunal señala que la tercera demandante es una cristiana, que mantiene la opinión cristiano-ortodoxa de que el matrimonio es la unión de un hombre y una mujer para toda la vida. Cree que las uniones del mismo sexo son contrarias a la voluntad de Dios y que no sería bueno que ella participara en la creación de una institución equivalente al matrimonio entre una pareja del mismo sexo. Debido a su negativa a ser designada como funcionaria registradora de uniones homosexuales, se inició un procedimiento disciplinario en su contra, que culminó con la pérdida de su empleo.

103. La demandante tercera no reclamó en virtud del artículo 9 leído aisladamente, sino que alegó que había sufrido discriminación como resultado de sus creencias cristianas, en violación del artículo 14 en relación con el artículo 9. Para el Tribunal, está claro que la objeción de la demandante a officiar uniones civiles de personas del mismo sexo estaba

directamente motivada por sus creencias religiosas. Los hechos en cuestión entraban dentro del ámbito del artículo 9 y el artículo 14 era de aplicación.

104. El Tribunal considera que la comparación significativa en este caso es con el de un funcionario registrador sin objeciones religiosas a uniones del mismo sexo. Está de acuerdo con la afirmación de la demandante de que el requisito de la autoridad local de que todos los funcionarios registradores de nacimientos, matrimonios y defunciones fueran también designados como funcionarios registradores de uniones civiles del mismo sexo tuvo un impacto particularmente perjudicial en ella debido a sus creencias religiosas. Con el fin de determinar si la decisión de la autoridad local de no hacer una excepción con la demandante y otros en su situación supuso una discriminación indirecta en violación del artículo 14, el Tribunal debe considerar si la decisión perseguía un objetivo legítimo y si fue proporcionada.

105. El Tribunal de apelaciones declaró en este caso que el objetivo perseguido por la autoridad local era proporcionar un servicio que no sólo fuera eficaz en términos de practicidad y eficiencia, sino también que cumpliera con la política general de ser «un empleador y una autoridad pública totalmente comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades y requería que todos sus empleados actuaran de una manera no discriminatoria respecto a los otros». El Tribunal recuerda que en su jurisprudencia en virtud del artículo 14 ha declarado que las diferencias de trato basadas en la orientación sexual requieren justificarse por razones particularmente serias (véase, por ejemplo, *Karner contra Austria*, núm. 40016/98, ap. 37, TEDH 2003 IX; *Smith y Grady*, ya citada, ap. 90; *Schalk y Kopf contra Austria*, núm. 30141/04, ap. 97, TEDH 2010). También ha declarado que las parejas del mismo sexo están en una situación significativamente similar a las parejas de diferente sexo en cuanto a su necesidad de reconocimiento legal y protección de su relación, aunque la práctica en este sentido sigue evolucionando en toda Europa, los Estados contratantes disfrutaban de un amplio margen de apreciación en cuanto a la forma en que esto se logra en el ordenamiento jurídico interno (*Schalk y Kopf*, citada, apartados 99-108). En este contexto, es evidente que el objetivo perseguido por la autoridad local era legítimo.

106. Queda por determinar si los medios utilizados para conseguir este objetivo fueron proporcionados. El Tribunal tiene en cuenta que las consecuencias para la demandante fueron graves: dada la fuerza de su convicción religiosa, consideró que no tenía otra opción que enfrentarse a una acción disciplinaria, antes de ser designada funcionaria registradora de las uniones homosexuales civiles y, en última instancia, perdió su trabajo. Además, no puede decirse que, cuando ella firmó su contrato de trabajo, la demandante renunciara expresamente a su derecho a manifestar sus creencias religiosas oponiéndose a participar en la unión de parejas homosexuales, dado que este requisito se introdujo en una fecha posterior.

Por otro lado, sin embargo, la política de la autoridad local buscaba garantizar los derechos de los demás que también están protegidos por el Convenio. El Tribunal concede generalmente a las autoridades nacionales un amplio margen de apreciación cuando se trata de un equilibrio entre derechos contrapuestos del Convenio (véase, por ejemplo, Evans contra el Reino Unido, GS, núm. 6339/05, ap. 77, TEDH 2007 I). En cualquier circunstancia, el Tribunal no considera que las autoridades nacionales, como son el superior de la autoridad local que llevó el proceso disciplinario y los tribunales nacionales que rechazaron la reclamación de discriminación de la demandante, superaran el margen de apreciación del que disponían. Por lo tanto, no puede decirse que haya habido una violación del artículo 14 leído en relación con el artículo 9 respecto a la tercera demandante.

d. El cuarto demandante

107. La queja principal del señor McFarlane se produjo al amparo del artículo 9 del Convenio, aunque también presentó alegaciones en virtud del artículo 14 leído en relación con el artículo 9. Contratado por una empresa privada cuya política exigía a los empleados prestar servicios tanto a las parejas heterosexuales como homosexuales, se negó a firmar un compromiso a prestar asesoramiento psico-sexual a parejas del mismo sexo, que dio lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario en su contra. Su queja de discriminación indirecta, *inter alia*, fue rechazada por el Tribunal Laboral y el Tribunal de Apelación Laboral y se le negó el permiso de apelación por el Tribunal de Apelación.

108. El Tribunal acepta que la objeción del señor McFarlane estaba directamente motivada por sus creencias cristianas ortodoxas sobre el matrimonio y las relaciones sexuales y sostuvo que su negativa a comprometerse a aconsejar a las parejas homosexuales constituía una manifestación de su religión y creencias. El Estado, en virtud de su obligación positiva derivada del artículo 9 debía garantizar sus derechos.

109. Queda por determinar si el Estado cumplió con esta obligación positiva y en particular si se alcanzó un justo equilibrio entre los intereses en juego (véase el apartado 84 *supra*). En esta valoración, el Tribunal tiene en cuenta que la pérdida de su trabajo fue una sanción severa con graves consecuencias para el demandante. Por otra parte, el demandante se inscribió voluntariamente en el programa de formación de postgrado de Relate en asesoramiento psico-sexual, conociendo la política de igualdad de oportunidades de Relate y que filtrar clientes por motivos de orientación sexual no sería posible (véanse los apartados 32-34 *supra*). Aunque el Tribunal no considera que la firma de un contrato de trabajo y la asunción de responsabilidades que conlleva tenga un impacto en su libertad a manifestar sus creencias religiosas, sea determinante para saber si hubo o no injerencia con el artículo 9, si es una cuestión a considerar al sopesar si

existió un justo equilibrio (véase el apartado 83 *supra*). Sin embargo, para el Tribunal, el factor más importante a tener en cuenta es que la medida del empleador pretendía garantizar la aplicación de su política de brindar un servicio sin discriminación. Las autoridades del Estado se benefician, por tanto, de un amplio margen de apreciación donde situar la balanza entre el derecho del señor MCFarlane a manifestar sus creencias religiosas y el interés de su empleador en asegurar los derechos de los terceros. En estas circunstancias, el Tribunal no consideró que este margen de apreciación se haya excedido en el presente caso.

110. En conclusión, el Tribunal no considera que el rechazo por parte de los tribunales internos de las reclamaciones del señor Mcfarlane suponga una violación del artículo 9, aisladamente o en relación al artículo 14.

III. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 41 DEL CONVENIO

111. El artículo 41 del Convenio dispone,

«Si el Tribunal declara que ha habido violación del Convenio o de sus Protocolos y si el derecho interno de la Alta Parte Contratante sólo permite de manera imperfecta reparar las consecuencias de dicha violación, el Tribunal concederá a la parte perjudicada, si así procede, una satisfacción equitativa».

A. Daño

112. La señora Eweida reclama una indemnización por lucro cesante, por un total de 3.906,69 libras esterlinas e intereses sobre las pérdidas. Asimismo reclama daños morales en concepto de heridas en sus sentimientos. Debido a que el Gobierno no disponía de un recurso adecuado, sufrió una larga campaña de trato discriminatorio que le habría dado derecho a una indemnización de 30.000 libras esterlinas a nivel interno.

113. El Gobierno alega que las cantidades reclamadas son excesivas, dado que British Airways revisó y modificó su política de uniformes poco tiempo después de la queja de la señora Eweida, y que la constatación de violación sería en sí misma una justa satisfacción.

114. El Tribunal ha dictaminado una vulneración respecto de la señora Eweida, en base a que la legislación interna, que se aplicó en su caso, no alcanzó el equilibrio adecuado entre la protección de su derecho de manifestar su religión y los derechos e intereses de los demás. Sin embargo, no considera que las pruebas presentadas apoyen la reclamación de lucro cesante presentada por la señora Eweida a causa de la violación. Se le denegó el permiso para llevar la cruz a la vista en el trabajo el 20 de septiembre de 2006 y decidió volver a casa y permanecer allí, sin sueldo, hasta que British Airways modificó su postura en febrero de 2007. El 23 de octubre de 2006 se le ofreció la opción de un trabajo administrativo sin necesidad de uniforme, con el mismo sueldo, a la espera de la resolución del

proceso de reclamación; una oferta que ella no quiso aceptar. Por otra parte, el Tribunal Laboral señaló en su sentencia que era conocido entre las partes que, en el transcurso del procedimiento, durante el período de septiembre de 2006 a febrero de 2007, la demandante había disfrutado de unos ingresos de más del doble de su pérdida de ganancias, algunos de ellos a través de regalos y donaciones, otros, por ingresos de otras fuentes. En estas circunstancias, el Tribunal no considera que el Estado demandado deba compensar a la señora Eweida por el lucro cesante. Sin embargo, el Tribunal considera que la violación de su derecho a manifestar su creencia religiosa debe haber causado a la señora Eweida una angustia, frustración y ansiedad considerable. Por lo tanto, otorga 2.000 euros en concepto de daño moral.

B. Costas y gastos

115. Ms Eweida reclama igualmente las costas y gastos satisfechos ante el Tribunal, que supone alrededor de 37.000 euros (IVA incluido), incluyendo los honorarios de procurador, 9.218 libras esterlinas y de abogados, 15.000 libras esterlinas.

116. El Gobierno no hace un comentario al detalle sobre esta reclamación, excepto señalar que no está claro que se hayan satisfechos todos los gastos.

117. Según la jurisprudencia del Tribunal, un demandante solo puede obtener el reembolso de los gastos y las costas en la medida en que se establezca su realidad, su necesidad y el carácter razonable de su cuantía. En este caso, considerando la documentación en su poder y los mencionados criterios, y en ausencia de comentarios detallados por parte del Gobierno, el Tribunal considera razonable conceder la suma de 30.000 euros en relación a los procedimientos ante el Tribunal, incluyendo cualquier impuesto que corresponda a la señora Eweida.

C. Intereses de demora

118. El Tribunal considera apropiado fijar el tipo de los intereses de demora en el tipo de interés de la facilidad marginal de los préstamos del Banco Central Europeo incrementado en tres puntos.

POR ESTOS MOTIVOS, EL TRIBUNAL

1º *Decide* por unanimidad acumular las demandas;

2º *Declara* por unanimidad la alegación de la segunda demandante por discriminación directa inadmisibles y el resto de las cuatro demandas admisibles;

3º *Declara* por cinco votos a favor y dos en contra que ha habido violación

del artículo 9 del Convenio respecto de la primera demandante y que no es necesario examinar de manera separada su alegación respecto al artículo 14 en relación al artículo 9;

4° *Declara* por unanimidad que no ha habido violación del artículo 9 aislado o en relación con el artículo 14 respecto a la segunda demandante;

5° *Declara* por cinco votos a favor y dos en contra que no ha habido violación del artículo 14 en relación con el artículo 9 respecto a la tercera demandante;

6° *Declara* por unanimidad que no ha habido violación del artículo 9, aislado o en relación con el artículo 14, respecto del cuarto demandante;

7° *Declara* por cinco votos a favor y dos en contra que el Estado demandado deberá abonar a la primera demandante, dentro del plazo de tres meses, a partir de que la sentencia sea definitiva, de conformidad con el artículo 44.2 del Convenio, 2.000 euros (dos mil euros) más los impuestos fiscales correspondientes, en concepto de daño moral, a convertir en libras esterlinas al cambio aplicable en el momento del pago, y que estas sumas se verán incrementadas por un interés simple anual equivalente al tipo de interés de la facilidad marginal de los préstamos del Banco Central Europeo incrementado en tres puntos a partir de la expiración del antedicho plazo y hasta el pago;

8° *Declara* por unanimidad que el Estado demandado deberá abonar a la primera demandante, dentro del plazo de tres meses, a partir de que la sentencia sea definitiva, de conformidad con el artículo 44.2 del Convenio, 30.000 euros (treinta mil euros) en concepto de costas y gastos, a convertir en libras esterlinas al cambio aplicable en el momento del pago, y que estas sumas se verán incrementadas por un interés simple anual equivalente al tipo de interés de la facilidad marginal de los préstamos del Banco central europeo incrementado en tres puntos a partir de la expiración del antedicho plazo y hasta el pago;

9° *Rechaza* por unanimidad el resto de las demandas de indemnización de los demandantes.

Redactada en inglés y notificada por escrito el 15 de enero de 2013, de conformidad con el artículo 77.2 y 77.3 del Reglamento del Tribunal. Firmado: Lawrence Early, David Thór Björgvinsson, Secretario, Presidente.

“Los votos particulares no han sido traducidos, pero constan en Inglés y/o Francés en la versión(es) de la sentencia en el idioma original que pueden consultarse en la base de datos de jurisprudencia del Tribunal HUDOC.”

© Consejo de Europa/Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2013.

Los idiomas oficiales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos son el Inglés y el Francés. Esta traducción no vincula al Tribunal, ni el Tribunal asume ninguna responsabilidad sobre la calidad de la misma. Puede descargarse desde la base de datos de jurisprudencia HUDOC del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (<http://hudoc.echr.coe.int>) o de cualquier otra base de datos con la que el Tribunal de Justicia la haya compartido. Puede reproducirse para fines no comerciales, a condición de que el título completo del caso sea citado junto con la indicación de derechos de autor anterior. Si se pretende utilizar cualquier parte de esta traducción con fines comerciales, por favor póngase en contacto con publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013.

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation does not bind the Court, nor does the Court take any responsibility for the quality thereof. It may be downloaded from the HUDOC case-law database of the European Court of Human Rights (<http://hudoc.echr.coe.int>) or from any other database with which the Court has shared it. It may be reproduced for non-commercial purposes on condition that the full title of the case is cited, together with the above copyright indication. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2013.

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (<http://hudoc.echr.coe.int>), ou de toute autre base de données à laquelle HUDOC l'a communiquée. Elle peut être reproduite à des fins non commerciales, sous réserve que le titre de l'affaire soit cité en entier et s'accompagne de l'indication de copyright ci-dessus. Toute personne souhaitant se servir de tout ou partie de la présente traduction à des fins commerciales est invitée à le signaler à l'adresse suivante: publishing@echr.coe.int.