

Práctica 4: casos TEDH *Francesco Sessa v. Italia, Eweida v. Reino Unido*

Fragmentos extraídos u obtenidos de los casos Eweida y otros c. Reino Unido, TEDH 15 Enero 2013¹ y el caso Francesco Sessa c. Italia, TEDH, 3 abril 2012².

Caso Eweida v. Reino Unido

(...)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, está 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 requerir 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 requerir 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

¹ Demandas num. 48420/10, 59842/10, 51671/10 y 36516/10.

² Demanda no 28790/08.



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.

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.

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 deben 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 deber plantearlo ante su superior jerárquico que no denegar su aprobación de manera injustificada .

Hab a 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 hab an sido informadas que no podían usar un brazalete o kirpan, y que habían cumplido estas instrucciones. Dos mujeres médicos musulmanas recibieron permiso para usar un hijad ajustado de deporte , parecido a un pasamontañas.

25. En 2002 la se ora Ladele se convirtió en funcionaria del registro de nacimientos, defunciones y matrimonios. Aunque a sueldo de la autoridad local, debiendo acatar sus pol ticas, 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 n mero 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 compa eros intercambiando trabajos para no tener que celebrar ceremonias de parejas civiles homosexuales. Sin embargo, en marzo de 2006, dos compa eros 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 oficiar uniones civiles podr a suponer el incumplimiento del código de conducta y la pol tica de igualdad. Se le solicitó una respuesta por escrito para confirmar que en adelante oficiar a 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 hab a deteriorado. La negativa de la se ora Ladele a oficiar uniones civiles homosexuales fue causando dificultades y cargando de tarea a los dem s y hubo quejas de compa eros homosexuales que sentían victimizados. En mayo de 2007, la autoridad municipal inició una investigación preliminar, que concluyó en julio de 2007 con una recomendaciñ de presentar una queja disciplinaria contra la señora Ladele que, al negarse a oficiar 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 contrataciones 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.

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 llevar a 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 surgiera 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.

Caso *Francesco Sessa v. Italia*

5. El demandante nació en 1955 y reside en Nápoles.
6. El demandante, de religión judía, es abogado. El 7 de junio de 2005, en su condición de representante de uno de los dos demandantes en un juicio penal contra ciertos bancos, participó en una audiencia ante el juez de instrucción (JI) de Forlì en relación a la presentación de pruebas. En esta ocasión por impedimento de juez titular, su sustituto invitó a las partes a elegir nueva fecha de audiencia entre dos posibles, a saber, el 13 y el 18 de octubre de 2005, según el calendario ya establecido por el JI titular.
7. El demandante indicó que las dos fechas correspondían a dos festividades judías, respectivamente el Yom Kippur y el Sucot, y afirmó su imposibilidad para estar presente en la audiencia debido a sus obligaciones religiosas. El demandante declaró ser miembro de la Comunidad judía de Nápoles y alegó una violación de los artículos 4 y 5 de la Ley n.º 101 de 8 de marzo de 1989, que regula las relaciones entre el Estado y las Comunidades Judías italianas.
8. El JI se alzó la fecha de la audiencia para el día 13 de octubre de 2005.
9. Ese mismo día, el demandante presentó una demanda de aplazamiento de la audiencia a la atención del JI titular del asunto. El 20 de junio de 2005, el JI, tras haber examinado la demanda del demandante, decidió no resolver e incluirla en el sumario.
10. El 11 de julio de 2005, el demandante presentó una denuncia contra el JI titular del asunto y su sustituto, alegando la violación del artículo 2 de la Ley n.º 101 de 1989. Con la misma fecha, informó de los hechos al Consejo Superior de la Magistratura.
11. En la audiencia de fecha 13 de octubre de 2005, el JI se alzó que el demandante se encontraba ausente por motivos personales y solicitó a las partes que expresaran su opinión relativa a la demanda de aplazamiento de 7 de junio. El ministerio fiscal y los abogados de los acusados expresaron su oposición a la mencionada solicitud, señalando la

ausencia de un motivo de aplazamiento legalmente reconocido, mientras que el abogado del otro demandante apoyó la solicitud de éste.

Cuestiones para el Comentario del Texto

- 1.- Señale la importancia del Tribunal Europeo de derechos humanos y cómo se incorporan sus sentencias en el sistema jurídico nacional.**
- 2.- Valore críticamente el caso de la azafata de British Airways que quiere llevar una cruz en el cuello. Argumente a favor y en contra de cada posición**
- 3.- Valore críticamente el caso de la enfermera que quiere llevar una cruz en el cuello. Argumente a favor y en contra de cada posición. Considere que hay diferencias relevantes con el caso de la azafata.**
- 4.- Valore críticamente el caso de la funcionaria del registro civil que se niega a tratar parejas homosexuales. Argumente a favor y en contra de cada posición.**
- 5.- Valore críticamente el caso del psicólogo que se niega a tratar parejas homosexuales. Argumente a favor y en contra de cada posición.**
- 6.- Valore críticamente el caso del abogado que solicita un cambio de día de juicio porque coincide con una fiesta judía. Argumente a favor y en contra de cada posición. ¿Es razonable la acomodación en este caso?**