
Amnistía Internacional

Bosnia y Herzegovina

Tras las puertas cerradas: discriminación en el empleo por motivos étnicos

Resumen

Índice AI: EUR 63/001/2006

<http://web.amnesty.org/library/Index/ESLEUR630012006>

Entre 1992 y 1995, los tres grupos étnicos mayoritarios de lo que hoy constituye Bosnia y Herzegovina –musulmanes bosnios, serbios de Bosnia y croatas de Bosnia– libraron una dura batalla por el poder económico y político. Decenas de miles de personas perdieron la vida y millones fueron expulsadas de sus hogares tras los intentos de crear territorios “étnicamente limpios”. Decenas de miles de trabajadores de estos territorios fueron discriminados y despedidos injustamente debido a su origen étnico.

Durante el periodo posterior a la guerra, la comunidad internacional ha realizado esfuerzos para alentar el retorno de personas que huyeron o fueron expulsadas de sus hogares, reducir la discriminación étnica y garantizar que todas las partes del país funcionasen como comunidades multiétnicas. A pesar de estos esfuerzos, la discriminación sigue siendo uno de los obstáculos más graves para el retorno de refugiados y desplazados internos. Este documento se centra en la discriminación constante que sufren los trabajadores de minorías étnicas en áreas como la igualdad de acceso al trabajo y la reparación plena por los despidos discriminatorios sufridos en el pasado. Contiene ejemplos que ilustran la discriminación durante y después de la guerra, y con ello pone de manifiesto el hecho de que las autoridades de Bosnia y Herzegovina, de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska no han tomado medidas para poner fin a las violaciones de los derechos de los trabajadores y permiten que continúe la discriminación.

El informe examina en detalle los casos de la fábrica de aluminio Aluminij en Mostar y las minas de mineral de hierro de Ljubija junto a Prijedor. Aluminij, una de las empresas más rentables de Bosnia y Herzegovina, se encuentra situada al sudoeste de Mostar. Antes de la guerra, era una de las empresas estatales más grandes de Yugoslavia. Durante y después de la guerra, los trabajadores no croatas de Aluminij fueron despedidos injustamente por motivos étnicos. En la dividida ciudad de Mostar, Aluminij ha practicado una política de discriminación étnica cuyos efectos continúan dejándose sentir, y elementos de la cual siguen poniéndose en práctica. Aluminij pasó de ser una empresa con un número importante de empleados de cada una de las tres grandes comunidades de Bosnia y Herzegovina a ser otra con una plantilla en la que los croatas son mayoría abrumadora.

Las minas de mineral de hierro de Ljubija, anteriormente estatales, están repartidas entre Ljubija, Tomašica y Omarska, en los alrededores de Prijedor, una ciudad de la República Srpska situada al noroeste de Banja Luka. Al comienzo de la guerra en 1992,

cuando el control de la empresa pasó a manos de las autoridades locales *de facto* serbias de Bosnia, la entonces dirección de las minas de Ljubija discriminó de manera sistemática contra al menos 2.000 trabajadores no serbios y los despidió en masa por motivos exclusivamente étnicos. Por consiguiente, la empresa participó directamente en uno de los elementos de la campaña de “limpieza étnica” llevada a cabo contra la población no serbia. Miles de musulmanes bosnios y de croatas de Bosnia de la zona entre los que, según informes, había ex trabajadores de las minas, fueron trasladados al campo de detención de Omarska, situado dentro del complejo minero de Ljubija. En Omarska se infligieron torturas y se llevaron a cabo homicidios colectivos.

Los trabajadores despedidos injustamente de Ljubija no han sido readmitidos a sus puestos de trabajo ni han recibido otras formas de reparación. En 2004 la empresa internacional LNM Holdings (que hoy forma parte de Mittal Steel) firmó un acuerdo de empresa conjunta con el fin de crear la empresa New Ljubija Mines, perteneciente al inversor extranjero en un 51 por ciento.

En sus recomendaciones a las autoridades de Bosnia y Herzegovina, de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska, a la comunidad internacional, a las empresas de Bosnia y Herzegovina y a las empresas que han invertido en Bosnia y Herzegovina, Amnistía Internacional les insta a que adopten medidas adecuadas para abordar la discriminación permanente que tiene lugar en el empleo y a que garanticen una reparación plena a todas las víctimas de discriminación en el disfrute del derecho a trabajar.

Este texto resume el documento titulado *Bosnia y Herzegovina: Tras las puertas cerradas. Discriminación en el empleo por motivos étnicos* (Índice AI: EUR 63/001/2006), publicado por Amnistía Internacional en enero de 2006. Si desean más información o emprender acciones al respecto, consulten el documento completo. En el sitio web <http://www.amnesty.org> encontrarán una amplia selección de materiales de AI sobre éste y otros asuntos. Los comunicados de prensa de la organización pueden recibirse por correo electrónico solicitándolo en la dirección: http://www.amnesty.org/email/email_updates.html

SECRETARIADO INTERNACIONAL, 1 EASTON STREET, LONDON WC1X 0DW, REINO UNIDO

TRADUCCIÓN DE EDITORIAL AMNISTÍA INTERNACIONAL (EDAI), ESPAÑA

Amnistía Internacional

Bosnia y Herzegovina

Tras las puertas cerradas: discriminación en el empleo por motivos étnicos



Índice AI: EUR 63/001/2006

<http://web.amnesty.org/library/Index/ESLEUR630012006>

ÍNDICE

Introducción	1
El derecho a un retorno sostenible	2
Violencia relacionada con los retornos.....	4
Factores sociales y económicos	5
Discriminación en el empleo	6
Consecución de la reintegración	9
1. La prohibición de discriminar en el disfrute del derecho a trabajar	10
Los Acuerdos de Dayton	10
La Comisión de Derechos Humanos	11
Responsabilidad de las empresas privadas con respecto a los derechos humanos	12
2. Profundización de la brecha: discriminación en el empleo por motivos étnicos	14
Discriminación en el empleo durante la guerra	14
El legado de la guerra: persistente discriminación en el empleo	18
3. Aplicación en Bosnia y Herzegovina de la prohibición de discriminar en el disfrute del derecho a trabajar	24
La Cámara de Derechos Humanos	24
Las decisiones adoptadas por el Tribunal Constitucional en 2000	27
La Estrategia de Prácticas de Empleo Equitativas	29
Disposiciones de las leyes del trabajo de las entidades.....	30
Prohibición de discriminar	30
Indemnización por despido y compensación a los trabajadores incluidos en listas de espera.....	31
Evaluación de las disposiciones de las entidades sobre indemnización por despido, compensación y despidos discriminatorios y su aplicación.....	36
4. Estudios de casos	40
a) La empresa Aluminij en Mostar.....	40
Aluminij durante y después de la guerra	41
Conversión discriminatoria de salarios impagados en acciones	43
Discriminación contra trabajadores y trabajadoras no croatas	44
Ausencia de remedios para la discriminación persistente en el empleo	49
b) Las minas de Ljubija, cerca de Prijedor	50
Crímenes de guerra y crímenes contra la humanidad en el área de Prijedor.....	51
Las fosas comunes y las minas de Ljubija.....	55
Los trabajadores y trabajadoras de Ljubija.....	57
La empresa New Ljubija Mines en la actualidad	60
5. Conclusiones y recomendaciones	63
Recomendaciones.....	65
Apéndice: Tratados y otras normas internacionales y regionales	70

Bosnia y Herzegovina

Tras las puertas cerradas: discriminación en el empleo por motivos étnicos

Introducción

Entre 1992 y 1995, los tres grupos étnicos mayoritarios de lo que hoy constituye Bosnia y Herzegovina –musulmanes bosnios, serbios de Bosnia y croatas de Bosnia– libraron una dura batalla por el poder económico y político. Decenas de miles de personas perdieron la vida y millones fueron expulsadas de sus hogares tras los intentos de crear territorios “étnicamente limpios”. Decenas de miles de trabajadoras y trabajadores de estos territorios fueron discriminados y despedidos injustamente debido a su origen étnico.

El Acuerdo Marco General de Paz en Bosnia y Herzegovina (Acuerdos de Dayton) del 14 de diciembre de 1995¹ estableció dos entidades semiautónomas en el país: la Federación de Bosnia y Herzegovina y la República Srpska.² Desde que finalizó la guerra, la comunidad internacional ha seguido influyendo de forma considerable en el proceso político de Bosnia y Herzegovina, como parte de la aplicación civil de los Acuerdos de Dayton, dirigida por un Alto Representante con poderes de amplio alcance. Durante el periodo posterior a la guerra, la comunidad internacional ha realizado esfuerzos para alentar el retorno de las personas que huyeron o fueron expulsadas de sus hogares, reducir la discriminación étnica y conseguir que todas las partes del país funcionen como comunidades multiétnicas.

A pesar de estos esfuerzos, la discriminación sigue siendo uno de los obstáculos más graves para el retorno de refugiados y desplazados internos. Este documento se centra en la discriminación constante que sufren los trabajadores de minorías étnicas³ en áreas como la igualdad de acceso al trabajo y la reparación plena (lo que debe incluir restitución, indemnización, satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición) por los despidos discriminatorios sufridos en el pasado. Contiene ejemplos que ilustran la discriminación durante y después de la guerra, y examina en detalle los casos de la fábrica de aluminio Aluminij en Mostar y las minas de mineral de hierro de Ljubija junto a Prijedor, y con ello pone de manifiesto el hecho de que las autoridades de Bosnia y Herzegovina, de la Federación

¹ Los Acuerdos de Dayton se firmaron el 14 de diciembre de 1995 en París tras su rúbrica en una base de la Fuerza Aérea estadounidense de Dayton, Ohio. Las partes firmantes fueron la República de Bosnia y Herzegovina, la República de Croacia y la República Federativa de Yugoslavia (hoy Serbia y Montenegro).

² El distrito de Brčko recibió la condición especial de unidad administrativa única con autogobierno bajo la soberanía del Estado de Bosnia y Herzegovina y administración internacional, tras el arbitraje internacional que en 1999 estableció su condición constitucional.

³ Amnistía Internacional reconoce que actualmente no existe ninguna definición de “minoría” acordada internacionalmente; al utilizar este término nos referimos a comunidades étnicas, religiosas y lingüísticas no dominantes, que no necesariamente constituyen minorías numéricas. Amnistía Internacional cree que la existencia de una minoría es una cuestión de hecho que ha de determinarse sobre la base de criterios razonables y objetivos. La pertenencia a una minoría debería ser facultativa; a falta de otros criterios, la pertenencia a una minoría debería ser determinada por la autoidentificación.

de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska no han tomado medidas para poner fin a las violaciones de los derechos de los trabajadores y permiten que continúe la discriminación.

El derecho a un retorno sostenible

Desde 1994 Amnistía Internacional realiza actividades de campaña destinadas a conseguir que los millones de personas que quedaron desplazadas internamente por el conflicto de Bosnia y Herzegovina obtengan una garantía de derecho a volver al hogar que habitaban antes de la guerra.⁴ El derecho de retorno es un remedio clave frente a las violaciones y los abusos cometidos de forma generalizada en el contexto del conflicto y con el objeto de conseguir la “limpieza étnica” en los territorios.⁵

Los Acuerdos de Dayton, y específicamente su Anexo 7 sobre refugiados y personas desplazadas, reconocían explícitamente el derecho de retorno como recurso frente a las violaciones de derechos humanos derivadas de expulsiones o traslados ilegales y como medio de contrarrestar los efectos de la “limpieza étnica” durante el conflicto.⁶ También pretendían resolver las necesidades de la gran población desplazada que representa una carga para la infraestructura sociopolítica de Bosnia y Herzegovina y sigue dificultando seriamente el desarrollo económico.

Desde los primeros años del periodo posterior a la guerra, la tasa de retornos, especialmente de personas cuyos grupos étnicos formaban la población minoritaria de la zona de retorno (retornos de minorías), se consideró uno de los principales indicadores de progreso en cuanto a la aplicación de los Acuerdos de Dayton. A octubre de 2005, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) estimaba en aproximadamente 1.011.000 el número de retornos registrados.⁷ Con la consecución de tales cifras, las instituciones internacionales encargadas de la aplicación del Anexo 7 de los

⁴ Véase *Bosnia-Herzegovina: “Aquí no hay lugar para ti”: Abusos en las zonas controladas por los serbios de Bosnia*, Índice AI: EUR 63/011/1994, junio de 1994.

⁵ Véase *Bosnia-Herzegovina: “¿Quién vive en mi casa?” Obstáculos al regreso sin riesgos de refugiados y de personas desplazadas*, Índice AI: EUR 63/001/1997, marzo de 1997; *Bosnia-Herzegovina: All the Way Home. Safe “minority returns” as a just remedy and for a secure future*, Índice AI: EUR 63/002/1998, febrero de 1998; *Bosnia-Herzegovina: Waiting on the doorstep. Minority returns to eastern Republika Srpska*, Índice AI: EUR 63/007/2000, julio de 2000.

⁶ Los actos de traslado o expulsión ilegal de población en tiempo de guerra son crímenes de guerra (artículo 2 del Estatuto del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia; artículo 8 del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional). La comisión de actos de traslado forzoso y expulsión como parte de un ataque generalizado o sistemático contra una población civil puede constituir un crimen de lesa humanidad (artículo 5 del Estatuto del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia; artículo 7.1.d del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional). Las normas internacionales de derechos humanos prohíben las acciones que constituyan “limpieza étnica” (véanse, por ejemplo, los artículos 3 y 4 del Protocolo núm. 4 del Convenio Europeo de Derechos Humanos).

⁷ El ACNUR declaró que en 2004 registró 20.390 devoluciones, de las cuales 14.199 fueron de miembros de minorías.

Acuerdos de Dayton han comenzado la retirada paulatina de aquellos componentes de sus misiones sobre el terreno dedicados exclusivamente a trabajar en el proceso de retorno.⁸

La elaboración de un Plan de Aplicación de la Ley de Propiedad,⁹ cuyo fin era promover la aplicación de la legislación en materia de restitución de propiedades, ha respaldado con éxito la devolución de propiedades privadas y mixtas a los retornados. A enero de 2005, casi el 93 por ciento de las reclamaciones de restitución de propiedades privadas y mixtas se notificaron como “casos concluidos”.¹⁰ Sin embargo, los retornos realizados con éxito, sobre todo de minorías, no se consiguen meramente a través de la devolución de propiedades. El Anexo 7 de los Acuerdos de Dayton estipula claramente que las autoridades, más allá de permitir a las personas desplazadas que regresen, también debe crear las condiciones para que se reintegren en sus comunidades existentes antes de la guerra. Dicha integración no parece ser fácil de conseguir y, de hecho, muchos de los miles de retornos registrados no son sostenibles.¹¹

Amnistía Internacional opina que las personas que aún siguen desplazadas a consecuencia del conflicto, tanto dentro como fuera de Bosnia y Herzegovina, están sufriendo una violación constante y grave de sus derechos humanos. Esta posición se refleja en el

⁸ Un informe del Grupo de Trabajo sobre Cuestiones Humanitarias (*The Transition from Humanitarian Action to Social and Economic Inclusion: Sustainable Solutions for Displaced Populations in South-Eastern Europe*, 1 de junio de 2002) declaraba lo siguiente:

Tras la reducción de las necesidades humanitarias de emergencia en la región, el ACNUR podrá emprender la reducción del tamaño de sus programas de asistencia humanitaria en virtud de los Acuerdos de Dayton, y concentrar su trabajo en las actividades básicas del mandato de protección. A partir de 2003, la ayuda humanitaria material aportada por el ACNUR será muy limitada.

La misión sobre el terreno del ACNUR en Bosnia y Herzegovina redujo sus actividades a partir de 2003, con vistas a transformar (el resto de) sus operaciones de asistencia humanitaria de emergencia en proyectos más importantes para la reintegración de retornados, en colaboración con la Iniciativa Regional de Retorno del Pacto de Estabilidad para la Europa Sudoriental.

⁹ Por la Oficina del Alto Representante, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), el ACNUR y la Comisión para el Examen de las Reivindicaciones de Bienes Raíces de los Refugiados y las Personas Desplazadas.

¹⁰ OSCE, ACNUR y Oficina del Alto Representante, *Statistics. Implementation of the Property Laws in Bosnia and Herzegovina*, 31 de enero de 2005.

¹¹ Véase International Crisis Group, *The Continuing Challenge of Refugee Return to Bosnia & Herzegovina*, Europe Report No. 137, 13 de diciembre de 2002; en este se concluye que la comunidad internacional no puede dar por finalizado el proceso de retorno una vez conseguida la aplicación (presuntamente) plena de la legislación en materia de propiedades.

derecho jurisprudencial de la Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina.¹² Amnistía Internacional considera que el proceso de retorno debe garantizar la sostenibilidad de los retornos, la eliminación de la causa de la huida y de la discriminación por motivos étnicos, y el respaldo de una reintegración efectiva.¹³

Obstáculos para el retorno sostenible y la integración duradera

Violencia relacionada con los retornos

Pese a haber mejorado la situación de seguridad de los retornados pertenecientes a minorías, la violencia vinculada a los retornos sigue siendo un impedimento importante para regresar. Según el ACNUR, a lo largo de 2004 se notificaron alrededor de 135 incidentes, uno de ellos de consecuencias mortales, vinculados a la seguridad de los retornados.¹⁴ Del total de incidentes, 73 se produjeron en la Federación de Bosnia y Herzegovina, 56 en la República Srpska y seis en el distrito de Brčko. Si bien el número global de incidentes notificados se ha reducido considerablemente con respecto a años anteriores,¹⁵ la realidad es que en muchos casos no se castiga a los autores de los ataques. Esta incapacidad del sistema de justicia penal de realizar un seguimiento adecuado de los crímenes que tienen delicadas implicaciones políticas debilita el Estado de derecho, y no hace nada por inspirar confianza en las autoridades locales y en el concepto de integración multiétnica en el seno de una comunidad de retornados vulnerable y tensa. La preocupación por la seguridad sigue ocupando un lugar preponderante en la decisión de las personas de no regresar, especialmente las traumatizadas por crímenes de guerra sufridos en carne propia o de los que fueron testigos.¹⁶

Uno de los crímenes no resueltos es el asesinato, el 11 de julio de 2001, de la joven de 16 años Meliha Durić en el campo de retornados de Džamdžići, cerca de Vlasenica, en la

¹² En los casos relacionados con la restitución de los hogares de víctimas obligadas a desalojarlos durante la guerra, la Cámara de Derechos Humanos ha determinado que la inacción sistemática de las autoridades a la hora de garantizar la restitución de propiedades a sus ex ocupantes constituye una violación de los derechos consagrados en los artículos 6 (derecho a un proceso equitativo), 8 (derecho al respeto a la vida privada y familiar) y 13 (que consagra el derecho a un recurso efectivo) del Convenio Europeo de Derechos Humanos, el artículo 1 del Protocolo núm. 1 del mismo Convenio (que consagra el derecho al disfrute pacífico de los bienes) y el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (que prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social). Véase, por ejemplo, la Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/98/756, *D. M. against the Federation of Bosnia and Herzegovina*, 14 de mayo de 1999, de la Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina.

¹³ *Bosnia-Herzegovina: Waiting on the doorstep: minority returns to eastern Republika Srpska*, Índice AI: EUR 63/007/2000, julio de 2000, capítulo 3.

¹⁴ ACNUR, *Update on Conditions for Return to Bosnia and Herzegovina*, enero de 2005.

¹⁵ En 2002 y en 2003 se notificaron 430 y 277 incidentes relacionados con los retornos, respectivamente. Véanse ACNUR, *UNHCR's Concerns with the Designation of Bosnia and Herzegovina as a Safe Country of Origin*, julio de 2003, y *Update on Conditions for Return to Bosnia and Herzegovina*, enero de 2005.

¹⁶ De las 600 personas desplazadas en el cantón de Tuzla y entrevistadas por el ACNUR, 220 indicaron que (aún) no estaban interesadas en regresar a los hogares ocupados (en la República Srpska) antes de la guerra; casi todos los entrevistados de este grupo indicaron que preferían permanecer en la Federación de Bosnia y Herzegovina dada la escasa seguridad en la zona de retorno. Véase ACNUR, *UNHCR's Survey on Displaced Persons in Tuzla Canton from the Podrinje Area, Eastern Republika Srpska*, junio de 2003.

región oriental de la República Srpska.¹⁷ Según informes, la víctima murió de un disparo recibido en el cuello, en el que constituye el segundo incidente de disparos producido ese año en el campo. A pesar de la protesta internacional por los disparos y de la amplia participación de la Fuerza Internacional de Policía de la Misión de las Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina (UNMIBH/IPTF) en la investigación, hasta la fecha no se ha procesado a nadie por el ataque.

En diciembre de 2004, Hrustan Suljić, testigo en un juicio por crímenes de guerra celebrado en Zenica (quien poco antes, según informes, había formulado dos declaraciones como testigo), murió a causa de los disparos recibidos cuando se encontraba en el jardín de la casa de su familia en Teslić, sin que se conozcan los autores del ataque. El hecho de que la víctima también fuese un dirigente de los retornados suscitó temor y enfado, según los informes, en la comunidad de retornados de Teslić.¹⁸ El gran número de presuntos criminales de guerra que permanecen en libertad y con frecuencia ocupan puestos de poder político y económico directo o indirecto se suma a la ausencia, real o percibida, de seguridad para los retornados. A Amnistía Internacional le preocupa seriamente que el actual sistema de justicia penal no esté equipado adecuadamente ni tenga la voluntad de abordar la enorme carga de casos pendientes de investigación y procesamiento por crímenes de guerra, y el hecho de que la Cámara de Crímenes de Guerra del Tribunal Estatal de Bosnia y Herzegovina, que entró en funcionamiento recientemente, no tenga capacidad suficiente para abordar este enorme problema.¹⁹

Factores sociales y económicos

Aparte de las preocupaciones relacionadas con la seguridad, las barreras más poderosas que obstaculizan los retornos potenciales y sostenibles son los problemas persistentes y endémicos a los que se enfrentan las minorías a la hora de ejercitar su derecho a la educación, a la salud –incluido el acceso a la atención sanitaria–, a la seguridad social –incluido el acceso a los servicios sociales–, a las pensiones y, sobre todo, el derecho a trabajar.

En el sistema educativo, las prolongadas dificultades para elaborar un único plan de estudios, en lugar de los “monoétnicos” que hoy siguen utilizándose frecuentemente en los centros educativos,²⁰ y la existencia continuada de escuelas divididas en función de la etnia y

¹⁷ Véase Oficina del Alto Representante, “*High representative condemns fatal attack in Džamđžići*”, 12 de julio de 2001.

¹⁸ ACNUR, *Update on Conditions for Return to Bosnia and Herzegovina*, enero de 2005.

¹⁹ Para obtener más información sobre los motivos de preocupación y las recomendaciones de Amnistía Internacional en la región, véase *Bosnia-Herzegovina: Shelving Justice. War Crimes Prosecutions in Paralysis*, Índice AI: EUR 63/018/2003, noviembre de 2003. Véase también *Amnesty International’s concerns on the implementation of the “completion strategy” of the International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia*, Índice AI: EUR 05/001/2005, 6 de junio de 2005.

²⁰ Véase Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (CERI), *Report on Bosnia and Herzegovina*, CRI (2005) 2, 15 de febrero de 2005. En el párrafo 30, el informe declara lo siguiente:

que funcionan bajo la premisa de “dos escuelas bajo un mismo techo”²¹ no han contribuido a devolver la fe a los retornados. En determinadas regiones existe un sistema parecido, aunque menos definido, de segregación o discriminación, o ambas, en los servicios de salud, lo que debilita la confianza de los retornados.²²

La comunidad internacional ha dedicado muchos años y recursos al esfuerzo de hacer posible el pago de pensiones a los retornados y, en teoría, hoy las pensiones deberían estar al alcance de todos. En la práctica, sin embargo, los retornados que reclaman el pago de pensiones (y de pagos retroactivos) siguen teniendo muchos problemas, especialmente para conseguir que se reconozcan los años de aportaciones realizadas por empleados despedidos por motivos étnicos. El hecho de que existan tres fondos de pensiones diferentes –en la Federación de Bosnia y Herzegovina, en la República Srpska y en el distrito de Brčko– ha tenido efectos discriminatorios en algunos casos.²³

Por otra parte, los grupos vulnerables de personas desplazadas, como las familias con miembros desaparecidos o fallecidos (a menudo, el cabeza de familia), dependen en gran medida de los beneficios sociales²⁴ y no pueden contemplar un retorno a la comunidad en la que vivían antes de la guerra sin primero obtener garantías de que no los perderán.

Discriminación en el empleo

La débil situación económica y las dificultades de la transición económica y de la reconstrucción posguerra son factores que, unidos, dan lugar a una escasez general de oportunidades de trabajo y, en muchas zonas, los niveles extremadamente altos de desempleo

A pesar de la legislación existente y de los acuerdos firmados por las autoridades de Bosnia y Herzegovina en distintos niveles, a menudo bajo los auspicios de la comunidad internacional, y a pesar de las iniciativas emprendidas en el ámbito internacional y nacional, a la CERI le preocupa que los estudiantes de Bosnia y Herzegovina todavía sigan sufriendo segregación generalizada en el acceso a la educación. Se han recibido informes frecuentes según los cuales los centros educativos siguen siendo principalmente monoétnicos, con alumnos y profesores que hablan un solo idioma y utilizan un solo alfabeto. También se ha informado de que frecuentemente se siguen planes de estudios importados de países vecinos, en función de la afiliación étnica y política de las autoridades locales, incluso en el área de educación religiosa.

²¹ En los cantones de Zenica-Doboj y Hercegovinačko-Neretvanski, Bosnia central. Véase OSCE, *Raising Debate: Is BiH Respecting its International Commitments in the Field of Education Questions for the Citizens of BiH*, 19 de abril de 2005. Véase también OSCE, *European model of university studies is in the interest of all BiH citizens*, 19 de enero de 2005.

²² Véase CERI, *Report on Bosnia and Herzegovina*, CRI (2005) 2, 15 de febrero de 2005, párrafo 28, donde se señala que “[s]i bien se ha informado que el acceso a los servicios de salud resulta problemático para gran parte de la ciudadanía de Bosnia y Herzegovina, la CERI ha recibido información según la cual los retornados pertenecientes a minorías se encuentran con dificultades aún mayores a la hora de acceder a estos servicios”.

²³ *Ibid.*, párrafo 29.

²⁴ Cuyo pago en la Federación de Bosnia y Herzegovina está regulado por la legislación cantonal. Para más información sobre el proceso de retorno de mujeres pertenecientes a minorías, véase ACNUR, *Daunting Prospects. Minority Women: Obstacles for Their Return and Reintegration*, abril de 2000.

afectan negativamente a toda la población.²⁵ Sin embargo, la discriminación endémica contra miembros de comunidades minoritarias sigue afectando de forma desproporcionada a los retornados, a quienes se les niega la igualdad de acceso al empleo. Sin trabajo, muchos retornados no pueden conseguir ni mantener un nivel de vida adecuado y, antes que vivir en la miseria, un gran número de ellos opta o bien por volver a su zona de desplazamiento o bien por viajar hasta allí cada día para seguir trabajando. Otros emigran en busca de trabajo.

Esta falta de igualdad en el acceso al empleo tiene sus raíces en la guerra, cuando los despidos en masa de trabajadores pertenecientes al “otro” grupo étnico, sumados a la expropiación ilegal de sus negocios y de otros activos (motivada tanto por el odio y la intolerancia étnicos como por obtener una ganancia personal), caracterizaron a las fases iniciales de un proceso que acabó con el desplazamiento forzado o la expulsión de miembros de grupos minoritarios. Este mecanismo destacó sobre todo en regiones –como Prijedor/Banja Luka y el este de la República Srpska, en manos de serbios de Bosnia, y algunas zonas controladas por croatas de Bosnia– donde la persecución por motivos étnicos fue sistemática y feroz en grado sumo.²⁶

Las etapas iniciales de la operación de “limpieza étnica” solían consistir en la eliminación sistemática y brutal mediante el secuestro y homicidio de importantes personalidades del sector político y empresarial de la región, con el objetivo de privar en general a la comunidad seleccionada de liderazgo y apoyo político, social y económico. Esta constante se repitió en todo el país y persistió durante toda la guerra.

En 1999 la misión de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) en Bosnia y Herzegovina elaboró un completo estudio de la discriminación en el acceso al empleo.²⁷ Este estudio, que se basa en información recogida por las oficinas sobre el terreno de la organización, las oficinas de asistencia jurídica de la Oficina del Ombudsman de la Federación de Bosnia y Herzegovina, así como de las actas de los tribunales, señalaba que durante la guerra se habían producido despidos generalizados de trabajadores por motivos étnicos o políticos, y a continuación se habían contratado trabajadores pertenecientes al grupo de la etnia mayoritaria que habían permanecido o se habían afincado en la zona. A muchos trabajadores no se les despidió con carácter oficial sino que se les incluyó en las llamadas

²⁵ El porcentaje de desempleo oficial en Bosnia y Herzegovina se sitúa en un 40 por ciento, aproximadamente. Sin embargo, este porcentaje se estima exagerado dado que una parte importante de la población trabaja en la “economía sumergida” extraoficial. Los datos municipales de desempleo no están siempre disponibles. En el municipio de Stolac, se informó de que, en 2003, el 45,8 por ciento de su población activa estaba desempleada (véase Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH], *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Municipality of Stolac*, abril-julio de 2003. En el municipio de Trebinje, la OSCE estimó que, en 2003, el nivel real de desempleo era del 65 por ciento, aproximadamente (véase PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Municipality of Trebinje*, abril-julio de 2003.

²⁶ Véase Human Rights Watch (HRW), *Bosnia and Herzegovina, The Unindicted: Reaping the Rewards of “Ethnic Cleansing”*, enero de 1997, Vol. 9, No.1 (D), donde se describe la intimidación y la persecución selectivas de la élite no serbia de Prijedor con el objeto de obtener el control económico de la zona.

²⁷ OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, junio de 1999.

“listas de espera”²⁸ (práctica también utilizada de forma sistemática antes de la guerra para hacer frente al exceso de trabajadores en tiempos de producción reducida), casi siempre debido a su etnia, y no se les readmitió en sus puestos de trabajo tras finalizar el conflicto.

Si bien se han destinado esfuerzos a la creación de empleos para todas las etnias en instituciones dependientes del gobierno, este proceso es muy lento y engorroso, y no siempre ha demostrado ser sostenible. Por ejemplo, la contratación de agentes de policía de minorías (retornadas) en todo el país por parte de la UNMIBH/IPTF, que empezó a funcionar a pleno ritmo a partir de 2000, se topó con muchos problemas. Para salvar las apariencias se nombraban algunos agentes pertenecientes a minorías, pero el trato que éstos recibían era desigual y discriminatorio. En Srebrenica, menos del 10 por ciento de los agentes de policía pertenecen a comunidades minoritarias;²⁹ además, la información recibida indica que resulta difícil retenerlos debido a las diferencias salariales entre la República Srpska y la Federación de Bosnia y Herzegovina (donde el sueldo de los miembros de la policía es bastante más elevado).³⁰

La situación es parecida fuera de la administración pública, en empresas estatales y en el sector privado, donde la discriminación por motivos étnicos continúa siendo generalizada, lo que repercute negativamente en la sostenibilidad de los retornos. Las disposiciones de las leyes laborales de las entidades cuyo objeto es garantizar la indemnización o readmisión en el puesto de trabajo a los trabajadores que sufren despidos improcedentes (incluido los despidos por motivos étnicos) por lo general no se aplican o no ofrecen un resarcimiento efectivo.

Además, en el caso de empresas anteriormente estatales o de propiedad mixta y hoy privatizadas,³¹ el proceso de privatización frecuentemente ha fortalecido las antiguas divisiones étnicas, lo que ha permitido que miembros del grupo de la etnia mayoritaria

²⁸ Durante el conflicto armado de 1992-95, a algunos trabajadores se los incluía en listas de espera debido a la necesidad de reducir la capacidad y la producción a consecuencia de la guerra. En un principio, la intención era volver a contratarlos una vez desaparecidas las circunstancias que repercutían negativamente en la producción. En las listas de espera había un número desproporcionado de miembros de grupos de minorías étnicas. Véase OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, OSCE, junio de 1999, pp. 5-6.

²⁹ Se estima que alrededor del 40 por ciento de la población actual del municipio está compuesto por musulmanes bosnios.

³⁰ ACNUR, *Update on Conditions for Return to Bosnia and Herzegovina*, enero de 2005, p. 5.

³¹ Es decir, la propiedad se transfirió parcial o totalmente al sector privado. Amnistía Internacional no se pronuncia sobre la conveniencia o no de la privatización. En virtud del derecho internacional en materia de derechos humanos, el Estado tiene la obligación de respetar, proteger, promover y realizar los derechos humanos. Éstos incluyen los derechos económicos y sociales contenidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Al igual que cualquier otra política pública, la privatización ha de cumplir las obligaciones de derechos humanos de los Estados. Amnistía Internacional estima que ninguna decisión de privatizar cualquier sector o servicio debe dar lugar a que se empeore aún más la situación de derechos humanos y que, tras la privatización, el Estado no puede abdicar de su responsabilidad de regular la conducta de la empresa privatizada.

consiguieran un mayor poder económico y continuaran las prácticas de contratación discriminatorias.³²

Consecución de la reintegración

Los retornados pertenecientes a minorías deben tener garantizado el acceso al empleo, una vivienda adecuada, servicios de salud y beneficios sociales, y educación en condiciones de igualdad con la población mayoritaria. A menos que los retornados puedan reintegrarse realmente en sus comunidades de antes de la guerra y conseguir un nivel de vida adecuado, el derecho al retorno seguirá siendo un concepto carente de significado.

Amnistía Internacional cree que la discriminación por motivos étnicos que se practica de forma generalizada y constante contra los refugiados y desplazados internos que regresan perpetúa los efectos de las políticas de “limpieza étnica” imperantes durante la guerra, que han dado lugar a la división del país en función de sus etnias y son la causa de que la brecha entre las comunidades siga sin cerrarse. Por otra parte, constituye una vulneración del derecho de los retornados a no sufrir discriminación y repercute en el derecho a un retorno sostenible de todas las personas desplazadas por el conflicto. La discriminación generalizada y permanente vulnera los tratados y otras normas internacionales de derechos humanos, así como el derecho nacional y las disposiciones contenidas en los Acuerdos de Dayton.

Si de verdad se pretende conseguir un retorno sostenible, es preciso poner fin a los vacíos y las ambigüedades en la Ley del Trabajo vigente y en su aplicación, que permite la persistencia de la discriminación y no garantiza recursos efectivos y resarcimiento a las personas que se enfrentan a despidos discriminatorios.

³² Un informe publicado en 2000 por el Departamento General de Contraloría estadounidense sobre la corrupción en Bosnia y Herzegovina llamaba la atención sobre el problema de la “etnificación de la corrupción” en el seno del proceso de privatización, y señalaba que la mayoría de las empresas ya privatizadas pertenecen a los distintos partidos nacionalistas. Véase *Bosnia Peace Operation: Crime and Corruption Threaten Successful Implementation of the Dayton Peace Agreement*, GAO/NSIAD-00-156, julio de 2000.

1. La prohibición de discriminar en el disfrute del derecho a trabajar

El derecho a no sufrir discriminación, incluido en el disfrute del derecho a trabajar, está consagrado en una serie de normas y tratados internacionales de derechos humanos en los que Bosnia y Herzegovina es Parte. Entre ellos están el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Protocolo núm. 12 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, que prohíbe la discriminación en el disfrute de cualquier derecho dispuesto por la ley. El Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales prohíbe toda discriminación basada en la pertenencia a una minoría nacional.³³

Los Acuerdos de Dayton

En el Anexo 7 (Acuerdo relativo a los refugiados y las personas desplazadas) de los Acuerdos de Dayton se declara que “[t]odos los refugiados y las personas desplazadas tendrán derecho a regresar libremente a sus hogares de origen” (artículo I.1) y que “[l]as Partes garantizarán que se permita regresar a los refugiados y a las personas desplazadas en condiciones de seguridad, sin peligro de hostigamientos, intimidación, persecución o discriminación, especialmente a causa de su origen étnico, sus creencias religiosas o sus opiniones políticas” (artículo I.2). En el artículo II del mismo Anexo, las Partes también se comprometen a “crear en sus territorios las condiciones políticas, económicas y sociales que propicien el regreso voluntario y la reintegración armoniosa de los refugiados y las personas desplazadas sin preferencias por ningún grupo determinado”.

En el Anexo 6 de los Acuerdos de Dayton (Acuerdo sobre derechos humanos) las Partes “garantizarán a todas las personas bajo su jurisdicción el más alto nivel de los derechos humanos y libertades fundamentales internacionalmente reconocidos, incluidos los derechos reconocidos en la Convención europea para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales y sus Protocolos y los demás acuerdos internacionales enumerados

³³ Para obtener un análisis detallado de los tratados y otras normas internacionales relativas a la prohibición de discriminar en el disfrute del derecho a trabajar, véase el apéndice de este informe.

en apéndice del presente anexo” (artículo I).³⁴ Muchos de estos instrumentos garantizan explícitamente el derecho a no sufrir discriminación.

La Comisión de Derechos Humanos

En el Anexo 6 de los Acuerdos de Dayton se preveía la creación de una Comisión de Derechos Humanos. La Comisión estaría integrada por la Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos y la Cámara de Derechos Humanos, un tribunal nacional-internacional facultado para emitir fallos sobre peticiones individuales que son definitivos y vinculantes para las Partes. El mandato de la Cámara de Derechos Humanos caducó el 31 de diciembre de 2003. Actualmente, una Comisión de Derechos Humanos especial perteneciente al Tribunal Constitucional de Bosnia y Herzegovina se ocupa de los casos atrasados inscritos en la Cámara de Derechos Humanos antes de su cierre.

En virtud del Anexo 6 de los Acuerdos de Dayton la Comisión tenía jurisdicción para examinar “[d]enuncias de violaciones o violaciones manifiestas de los derechos humanos de conformidad con lo dispuesto por la Convención Europea para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales y sus Protocolos” o “[d]enuncias de discriminación o casos de discriminación manifiesta por cualquier motivo como sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, propiedad, nacimiento u otra condición que surjan en el ejercicio de cualesquiera de los derechos y libertades que se enuncian en los acuerdos internacionales enumerados en el apéndice del presente anexo” (artículo II).

La Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos y la Cámara de Derechos Humanos tenían el mandato de examinar casos tanto de violaciones de los derechos consagrados en el Convenio Europeo de Derechos Humanos como casos de discriminación (incluida la discriminación por motivos de origen nacional o pertenencia a una minoría nacional) en el acceso a derechos y libertades incorporados en un gran número de instrumentos de derechos humanos. La jurisdicción explícita de la Comisión permitió que la

³⁴ Estos acuerdos de derechos humanos son los siguientes: la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; los Convenios de Ginebra I-IV de 1949 relativos a la protección de las víctimas de la guerra y sus Protocolos I-II de 1977; el Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950 y Protocolos; la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1966; la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada de 1957; la Convención para Reducir los Casos de Apatridia de 1961; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y sus Protocolos Facultativos de 1966 y 1989, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de 1984; el Convenio Europeo para la Prevención de la Tortura y de las Penas o Tratos Inhumanos o Degradantes de 1987; la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989; la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de 1990; la Carta Europea de las Lenguas Regionales o Minoritarias de 1992; y el Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales de 1994.

Cámara, en especial,³⁵ tramitara un gran número de casos de violaciones de derechos humanos que tenían su origen en las prácticas discriminatorias empleadas durante el conflicto armado. Aunque sólo se ocupaba de denuncias relacionadas con asuntos ocurridos, o que continuaron produciéndose, después del 14 de diciembre de 1995 (fecha de entrada en vigor de los Acuerdos de Dayton), la Cámara consideró admisibles muchos casos originados durante la guerra, ya que constituían violaciones continuadas.

La Cámara consideró la prohibición de discriminar como un objetivo fundamental de los Acuerdos de Dayton, y le concedió una importancia especial.³⁶ Basándose en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Comité de Derechos Humanos de la ONU, la Cámara mantuvo que cualquier trato diferencial es discriminatorio si no tiene una justificación razonable y objetiva, es decir, si no persigue un objetivo legítimo o no existe relación de proporcionalidad razonable entre los medios empleados y el objetivo que se pretende conseguir.³⁷

Responsabilidad de las empresas privadas con respecto a los derechos humanos

Si bien los Estados son responsables de velar por el cumplimiento de las obligaciones de derechos humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos hace un llamamiento a cada institución de la sociedad, y por ende a las empresas, para que promuevan el respeto por los derechos humanos y aseguren su reconocimiento y cumplimiento universal y efectivo. Existe una tendencia cada vez mayor a reconocer la necesidad de aplicar directamente las responsabilidades de derechos humanos cuando los Estados no se muestran dispuestos o no son capaces de proteger los derechos de sus habitantes. Se están dando pasos para desarrollar normas reguladoras de la responsabilidad de las empresas para con los derechos humanos. La Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, de la ONU, dio el primer paso en esta dirección con la adopción de las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos (Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas).

Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas y su Comentario recogen en un documento sucinto una lista completa de las normas de derechos humanos que atañen a las actividades de las empresas y, lo que es más importante, también resultan un punto de referencia muy útil a la hora de valorar si la legislación nacional resulta adecuada para determinar si los gobiernos cumplen sus obligaciones de proteger los derechos.

De conformidad con el artículo 2 de las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas, éstas “garantizarán la igualdad de oportunidades y de trato [...] con el fin de

³⁵ La Cámara estaba facultada para ocuparse de denuncias dirigidas contra las Partes en los Acuerdos de Dayton, y por extensión contra cualquier funcionario u órgano de las Partes, cantones, municipios u otras personas autorizadas por dicho funcionario u órgano.

³⁶ Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/97/45, *Samy Hermas against the Federation of Bosnia and Herzegovina* (Decisión *Hermas*), párrafo 82, 18 de febrero de 1998.

³⁷ A la parte demandada le corresponde justificar tratos diferenciales de otro modo prohibidos. Decisión *Hermas*, párrafos 86 y sig. La jurisprudencia de la Cámara se analiza con mayor detalle en el capítulo 3 de este informe.

eliminar toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, condición social, pertenencia a un pueblo indígena, discapacidad, edad -con excepción de los niños, que pueden recibir mayor protección- u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo o con el cumplimiento de medidas especiales destinadas a superar la discriminación practicada en el pasado contra ciertos grupos”.

Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas no son de obligado cumplimiento en sí mismas, pero reflejan el marco de normas de derechos humanos consagradas en diversos tratados y otros instrumentos que han sido acordados en el ámbito internacional y que, en consecuencia, las empresas deben utilizar como base principal para asumir sus responsabilidades de cara a los derechos humanos.³⁸

³⁸ En abril de 2005 se nombró a un representante especial del secretario general sobre los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales para, entre otras cosas, aclarar e identificar las responsabilidades de las empresas con respecto a los derechos humanos. Amnistía Internacional trabaja para conseguir la creación de un conjunto de normas de la ONU con reconocimiento universal, e insiste en que estas normas se basen en las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas.

2. Profundización de la brecha: discriminación en el empleo por motivos étnicos

La discriminación en el empleo durante y después de la guerra librada entre 1992 y 1995 ha sido un fenómeno endémico que ha afectado a amplios sectores de la fuerza laboral de Bosnia y Herzegovina. Trabajadores de todas las regiones de Bosnia y Herzegovina y de todas las comunidades étnicas han sido víctimas de discriminación en el acceso al empleo. Sin embargo, esa discriminación ha sido más amplia y sistemática en determinadas zonas bajo control de los serbios de Bosnia y de los croatas de Bosnia, donde las campañas de “limpieza étnica” fueron más virulentas. La discriminación generalizada en el empleo tanto en el sector público como en el privado continuó en el periodo posterior a la guerra y es uno de los principales obstáculos para el retorno de refugiados y desplazados internos.

Discriminación en el empleo durante la guerra

En su informe de 1999 sobre la discriminación en el empleo, la OSCE resaltaba varios informes sobre casos de discriminación en el empleo que surgieron a raíz de la guerra. Según informes, a mediados de 1992 en el municipio de Neum (de la actual Federación de Bosnia y Herzegovina) ya se procedía al despido de trabajadores no croatas; en septiembre de 1992 se transfirió a todos los profesores no croatas del municipio a una lista de espera y posteriormente, en 1995, se les despidió por no presentarse a trabajar (véase *infra*).³⁹ A finales de 1992 hubo informes sobre casos de discriminación en el empleo en Livno (en lo que hoy es la Federación de Bosnia y Herzegovina). Según informes, en noviembre de 1992 una maestra de origen étnico serbio de la escuela primaria de Podhum fue amenazada por cuatro miembros de un grupo paramilitar que se presentaron en la escuela y le dijeron que no podía seguir trabajando como maestra a causa de su etnia. Tras este episodio, no se le permitió seguir trabajando en la escuela.⁴⁰ La OSCE informó de que, durante 1993, los trabajadores no croatas de las zonas que actualmente corresponden a los cantones de Hercegovacko-Neretvanski y Zapadnohercegovacki (ambos en la Federación de Bosnia y Herzegovina) fueron víctimas de discriminación generalizada en su derecho al trabajo.⁴¹ Los informes indican que en Mostar occidental (en la actual Federación de Bosnia y Herzegovina), sobre todo, “[a]ntes de que tuvieran lugar las expulsiones, las autoridades croatas habían utilizado facultades administrativas para hostigar a los residentes musulmanes y recortar progresivamente sus derechos” y que “[e]ntre estas medidas figuraban despidos generalizados del empleo desde fines de 1992”.⁴² Los trabajadores no croatas eran despedidos o (en las fábricas de Aluminio y Soko) se les impedía entrar a su lugar de trabajo. En septiembre de

³⁹ Véase OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, junio de 1999, p. 15.

⁴⁰ Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/00/3476, *M. M. against the Federation of Bosnia and Herzegovina*, 7 de marzo de 2003 (Decisión *M. M.*).

⁴¹ OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, junio de 1999, p. 4.

⁴² Quinto informe periódico sobre la situación de los derechos humanos en el territorio de la antigua Yugoslavia presentado por el Sr. Tadeusz Mazowiecki, Relator Especial de la Comisión de Derechos Humanos, de conformidad con las disposiciones del párrafo 32 de la resolución 1993/7, aprobada por la Comisión el 23 de febrero de 1993, Doc. ONU: E/CN.4/1994/47, Consejo Económico y Social, 17 de noviembre de 1993.

1992 al menos 20 empleados serbios fueron despedidos de la fábrica Igman en Konjic (en la actual Federación de Bosnia y Herzegovina). El informe de la OSCE señalaba lo siguiente:

Al parecer las emisoras de radio emitieron un anuncio para que los empleados se presentaran a trabajar en la fábrica, pero muchos de ellos, sobre todo serbios, tenían acudir dadas las circunstancias. A la entrada de la fábrica se colgó una lista con los nombres de los empleados despedidos, a los que en consecuencia se negó la entrada. El abogado de la empresa al parecer declaró que las medidas se habían tomado ‘en atención al interés superior del Estado’, ya que la planta fabricaba armas. Esto sugiere que los despidos se basaron abiertamente en la etnia de los empleados.

En algunos casos, no se ofreció una explicación oficial de los despidos discriminatorios sino simplemente una justificación que aludía a una “vulneración de las obligaciones laborales”,⁴³ sin más detalle ni fechas, que se colocó en tabloncitos de anuncios dentro de las empresas, lo que significa que los trabajadores que habían quedado desplazados o que por otro motivo no podían llegar a su lugar de trabajo debido al conflicto, no recibieron esta información que les concernía y en consecuencia no pudieron emprender acciones legales para proteger sus derechos.⁴⁴ En otros casos, los despidos se basaron en una aplicación discriminatoria de la legislación que preveía la terminación del empleo de trabajadores que presuntamente participaran en el conflicto y se unieran a las fuerzas enemigas. Un decreto promulgado por la República de Bosnia y Herzegovina durante la guerra disponía el despido de empleados que se “unieran al agresor en su ataque contra la República de Bosnia y Herzegovina”.⁴⁵ Asimismo, un decreto de la Comunidad Croata de Herzeg-Bosna, territorio en manos de croatas de Bosnia, que entró en vigor en diciembre de 1992, disponía el despido de todos los trabajadores “culpables de participación directa, preparación y organización de la rebelión”.⁴⁶ Incluso antes de que se dictasen tales decretos, en mayo de 1992 se produjo el despido de unos 60 no musulmanes bosnios en Bugojno por estar “del lado del agresor”.⁴⁷ Entre julio y octubre de 1993 se despidió a la práctica totalidad de los trabajadores no croatas de Livno y Tomislavgrad, al parecer tras los incidentes ocurridos entre musulmanes bosnios y el Consejo Croata de Defensa (*Hrvatsko vijeće obrane, HVO*, fuerzas armadas croatas de Bosnia). Según informes, las autoridades croatas de Bosnia *de facto* ordenaron el despido de

⁴³ OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, junio de 1999, p.6.

⁴⁴ Oficina del Ombudsman de la Federación de Bosnia y Herzegovina, *Special Report on Violations of Social Rights*, septiembre de 1998.

⁴⁵ *Ibíd.*, p. 4.

⁴⁶ *Ibíd.*

⁴⁷ *Ibíd.*

toda persona que participara en la “rebelión” y que se causara baja no remunerada de sus familiares o se les obligara a aceptar otros puestos de trabajo.⁴⁸

Otras disposiciones aplicadas de manera discriminatoria, o que discriminaban indirectamente contra un determinado grupo étnico, son las relacionadas con los despidos por no presentarse a trabajar. En virtud de la legislación vigente en la República Socialista Federativa de Yugoslavia, los trabajadores que no se presentaran a trabajar durante cinco días sin justificante podían ser despedidos. Disposiciones similares en la República Srpska y en la comunidad croata de Herzeg-Bosna redujeron a tres el número de días de ausencia.⁴⁹ Son numerosos los informes que apuntan a una utilización discriminatoria de dichas disposiciones para despedir a miembros de un grupo étnico concreto. Según informes, trabajadores serbios de Konjic, Jablanica y Mostar oriental (en la actual Federación de Bosnia y Herzegovina), por ejemplo, fueron despedidos de empresas pertenecientes a musulmanes bosnios por haber faltado al trabajo.⁵⁰ Incluso en los casos en que dichos despidos no fueran manifiestamente discriminatorios, en última instancia afectaban a miembros de comunidades étnicas forzadas a abandonar la zona. En Tuzla (en la actual Federación de Bosnia y Herzegovina), por ejemplo, los despidos por no acudir al trabajo afectaron de forma desproporcionada a serbios que no tuvieron otra opción que abandonar la región.⁵¹

En Sarajevo también hubo informes sobre varios casos de discriminación en el empleo, casi todos contra personas de origen serbio; la discriminación se vinculaba a menudo a la aplicación de disposiciones relativas a la ausencia al trabajo. La Iniciativa Democrática de los Serbios de Sarajevo, organización no gubernamental cuyo trabajo se centra principalmente en el retorno de serbios de Bosnia a Sarajevo, estimaba que en 2002 entre 12.000 y 15.000 serbios de Sarajevo, víctimas de despidos improcedentes durante la guerra, continuaban a la espera de cobrar indemnización⁵² o de ser readmitidos en sus ex puestos de trabajo.⁵³

Los despidos discriminatorios de trabajadores en las minas de Ljubija, próximas a Prijedor (en la actual República Srpska), que se describen en detalle más adelante, formaron parte de una campaña de discriminación étnica sistemática emprendida contra trabajadores no

⁴⁸ *Ibíd.*, p. 17. Véase también la Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/99/2696, *Arif Brkić against the Federation of Bosnia and Herzegovina*, de la Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, 12 de octubre de 2001 (decisión *Brkić*), relativa al caso de un cirujano dental musulmán bosnio que, según informes, fue despedido en julio de 1993 del Centro Médico de Livno junto con otros 12 médicos y profesionales de la salud también musulmanes bosnios. En la Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/97/67, *Sakib Zahiromi against Bosnia and Herzegovina and the Federation of Bosnia and Herzegovina*, de la Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, 8 de julio de 1999 (decisión *Zahiromi*), la Cámara analiza, entre otros asuntos, la inclusión en una lista de espera de 52 trabajadores musulmanes bosnios de Livno-Bus. Para obtener un análisis más detallado de la jurisprudencia de la Cámara de Derechos Humanos, véase el capítulo 3 de este informe.

⁴⁹ OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, junio de 1999, p. 7.

⁵⁰ *Ibíd.*

⁵¹ *Ibíd.*

⁵² Véase el capítulo 3 de este informe para obtener un análisis completo de las disposiciones vigentes en la Federación de Bosnia y Herzegovina y en la República Srpska que regulan el pago de indemnización por despido improcedente a los trabajadores.

⁵³ Institute for War and Peace Reporting, *Bosnia: Returnees Suffer Economic Woes*, 21 de diciembre de 2002.

serbios en muchas zonas controladas por fuerzas serbias de Bosnia.⁵⁴ Con frecuencia, los empleadores despedían a los trabajadores, quienes posteriormente eran desalojados de los locales del empleador.⁵⁵ En septiembre de 2004 Radoslav Brdjanin, prominente ex político serbio de Bosnia, fue declarado culpable de crímenes de lesa humanidad, graves incumplimientos de los Convenios de Ginebra de 1949 y violaciones de las leyes y costumbres de la guerra en los procedimientos celebrados ante el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia. La sala de primera instancia consideró la denegación de los derechos fundamentales, entre ellos el derecho a empleo, como un elemento del delito de persecución y declaró que al denegar el derecho fundamental al empleo, el acusado había ordenado persecución.⁵⁶ En la decisión judicial se describen despidos por motivos étnicos en la autoproclamada Región Autónoma de Krajina, que constaba de varios municipios (entre ellos Prijedor) controlados por serbios de Bosnia. Estos despidos formaron parte de un “plan estratégico” de vincular entre sí las zonas serbias de Bosnia y Herzegovina para controlarlas y crear un estado serbio de Bosnia independiente del cual quedarían expulsados de forma permanente prácticamente todos los que no fueran serbios.⁵⁷ Los despidos de trabajadores no serbios, que en un principio afectaron a altos cargos de empresas e instituciones públicas y posteriormente se extendieron a “todos los puestos importantes para el funcionamiento de la economía”, fueron algunas de las primeras medidas adoptadas por las autoridades *de facto* de la Región Autónoma de Krajina para garantizar que las empresas e instituciones públicas y privadas quedasen bajo el control de serbios de Bosnia.⁵⁸ Estos despidos se autorizaron oficialmente en virtud de las decisiones del Gabinete de Crisis, máximo órgano de autoridad autoproclamado de la Región Autónoma. El 22 de junio de 1992, por ejemplo, una decisión del Gabinete de Crisis disponía lo siguiente:

*Todos los puestos ejecutivos, los puestos relacionados con un probable flujo de información, los puestos relacionados con la protección de la propiedad pública, es decir, todos los puestos importantes para el funcionamiento de la economía, sólo podrá ocuparlos personal de nacionalidad serbia. Esto atañe a todas las empresas de propiedad mixta, sociedades por acciones, instituciones estatales, empresas de servicios públicos, Ministerios de Interior [sic] y al Ejército de la República Serbia de Bosnia y Herzegovina. Estos puestos no pueden ocuparlos empleados o empleadas de nacionalidad serbia que no hayan confirmado por medio de plebiscito o que no tengan ideológicamente claro que el Partido Democrático Serbio es el único representante del pueblo serbio.*⁵⁹

⁵⁴ OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, junio de 1999, p. 6, p. 18.

⁵⁵ *Situación de los derechos humanos en el territorio de la antigua Yugoslavia*, Doc. ONU: E/CN.4/1993/50, Consejo Económico y Social, 10 de febrero de 1993.

⁵⁶ Decisión judicial sobre el caso núm. IT-99-36-T, párrafos 1062-1067, *Prosecutor v. Radoslav Brdjanin*.

⁵⁷ *Ibíd.*, párrafo 65.

⁵⁸ *Ibíd.*, párrafo 233.

⁵⁹ *Ibíd.*, párrafo 235.

A finales de 1992, casi todos los miembros de las comunidades musulmanas bosnias y croatas de Bosnia residentes en la Región Autónoma de Krajina habían sido despedidos de sus trabajos.⁶⁰

El legado de la guerra: persistente discriminación en el empleo

La discriminación en el empleo por motivos étnicos continúa siendo generalizada en el periodo posterior a la guerra y constituye uno de los principales obstáculos para el retorno de refugiados y desplazados internos.⁶¹ En muchos casos, los despidos posteriores a la guerra se derivaron directamente del periodo de guerra, al haber afectado a trabajadores transferidos a las listas de espera o víctimas de desplazamientos forzados, o a los que de otra manera se les impidió trabajar durante el conflicto armado.

En 1998 la Oficina del Ombudsman de la Federación de Bosnia y Herzegovina declaró que “[l]a discriminación en el empleo y los despidos han estado y siguen estando presentes en las zonas de Livno, Tomislavgrad, Bugojno, Stolac, Čapljina, Mostar, Sarajevo” y citaba los casos surgidos a raíz de anteriores decisiones de despedir a algunos trabajadores por no presentarse a trabajar.⁶² En el informe presentado en 1999 por la Oficina del Ombudsman de la Federación de Bosnia y Herzegovina se señalaba que la composición étnica de las personas empleadas era similar a la de los tiempos de guerra, cuando las políticas y prácticas discriminatorias alcanzaron su máxima virulencia.⁶³ Además de los episodios de discriminación relacionados con violaciones ocurridas durante la guerra, en 1999 la OSCE informó de “nuevos” casos de discriminación contra serbios de Bosnia en Bihać (Federación de Bosnia y Herzegovina), Tuzla, Visoko (Federación de Bosnia y Herzegovina), Konjic y Mostar oriental y occidental; contra croatas de Bosnia en Bihać, Vareš (Federación de Bosnia y Herzegovina), Tešanj (Federación de Bosnia y Herzegovina) y Mostar oriental; y contra musulmanes bosnios en Mostar occidental, Brčko y la República Srpska.⁶⁴ Estos casos están relacionados en su mayoría con los despidos injustos y con un número limitado de casos en los que, según los informes, se aplicó discriminación en los procedimientos de contratación. También en 1999, el ACNUR informaba de lo siguiente:

⁶⁰ *Ibid.*, párrafo 236. Véanse también OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, pp. 18-19, junio de 1999, donde se informa, por ejemplo, de que durante la guerra todos los musulmanes bosnios (unos 20 trabajadores) fueron despedidos de la empresa Energopetrol de Bijeljina; HRW, *Bosnia and Herzegovina, The Undicted: Reaping the Rewards of “Ethnic Cleansing”*, Vol. 9, No.1 (D), enero de 1997; HRW, *Bosnia and Herzegovina: Unfinished Business: The Return of Refugees and Displaced Persons to Bijeljina*, Vol. 12, No. 7 (D); HRW, *War Crimes in Bosnia-Herzegovina: U.N. Cease-Fire Won't Help Banja Luka*, Vol 6, Issue 8, junio de 1994.

⁶¹ OSCE, *Fair Employment Project Report 2002*. Véase también Banco Mundial, *Bosnia and Herzegovina: Labor Market in Postwar Bosnia and Herzegovina. How to Encourage Businesses to Create Jobs and Increase Worker Mobility, Report N° 24889-BIH*, 4 de noviembre de 2002.

⁶² Oficina del Ombudsman de la Federación de Bosnia y Herzegovina, *Report on Human Rights Situation in the Federation of Bosnia and Herzegovina for 1998*.

⁶³ Oficina del Ombudsman de la Federación de Bosnia y Herzegovina, *Report on Human Rights Situation in the Federation of Bosnia and Herzegovina for 1999*.

⁶⁴ OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, junio de 1999, p. 10 y sig.

Según varias fuentes, el despido o la contratación discriminatorios basados en la etnia, afiliación política, pertenencia a un determinado sindicato o participación en movimientos sociales cobra especial prevalencia en todos los niveles de las administraciones locales, de las empresas públicas, la profesión médica, el campo médico, las escuelas y las universidades. Esta discriminación, sobre todo por motivos étnicos, comenzó durante el conflicto, cuando se despedía o incluía en listas de espera a empleados que habían sido desplazados. En consecuencia, dichas prácticas discriminatorias afectan a los miembros de pueblos constituyentes de minorías en grado mayor que a los demás. En Mostar, por ejemplo, la empresa Aluminij Complex pidió a sus trabajadores musulmanes bosnios que no volvieran a su puesto después de que la empresa reanudara sus actividades.⁶⁵

El documento del ACNUR también menciona casos de prácticas de empleo discriminatorias en Vitez (Federación de Bosnia y Herzegovina) donde, según la información recibida, 1.416 trabajadores musulmanes bosnios fueron despedidos de una fábrica militar en manos de croatas,⁶⁶ y en Glamoč, cantón de Zapadnobosanski (Federación de Bosnia y Herzegovina), donde la contratación para la empresa Finvest controlada por croatas, fue utilizada para promover la reubicación de croatas en la zona.⁶⁷

Según informes recientes, la discriminación continúa siendo prevalente tanto en la administración pública como en el sector privado.⁶⁸ En diversos municipios se han recogido y publicado datos sobre discriminación por motivos étnicos en el empleo (así como en la realización de otros derechos) como parte del proyecto de Evaluaciones Municipales basadas en los Derechos Humanos, coordinado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

En algunos casos, la discriminación parece ser el resultado de políticas deliberadas y, en otros, el efecto de la ausencia de cualquier esfuerzo, por parte de autoridades y empleadores, que garantice que los puestos vacantes se den a conocer en general a miembros de todas las comunidades, incluidos los desplazados internos que anteriormente vivían en la zona donde ha surgido la vacante. En su informe anual de 2003 la Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina recaló que “[u]na parte importante de las denuncias recibidas está relacionada con la discriminación en el empleo u otras clases de

⁶⁵ ACNUR, *UNHCR's Position on Categories of Persons from Bosnia and Herzegovina who are in Continued Need of International Protection*, 9 de junio de 1999, párrafo 2.56.

⁶⁶ Véase también Comité de Helsinki para los Derechos Humanos en Bosnia y Herzegovina, *Analysis of the State of Human Rights in Bosnia and Herzegovina (Monitoring covered the period 1 January – 1 December 2001)*, núm. 13A-12/2001.

⁶⁷ Según informes, representantes de la empresa declararon públicamente que las personas de etnia serbia no podían ser contratadas sin contar con la autorización de las autoridades municipales locales. ACNUR, *UNHCR's Position on Categories of Persons from Bosnia and Herzegovina who are in Continued Need of International Protection*, 9 de junio de 1999, párrafo 2.56.

⁶⁸ En el sector privado, no suele haber datos disponibles sobre el desglose por etnias de la fuerza laboral. Sin embargo, los numerosos casos de los que se tiene conocimiento parecen apuntar a una discriminación generalizada que en las empresas del sector privado hasta puede llegar a ser sistemática.

conflictos laborales”.⁶⁹ En su informe anual de 2003 el Comité de Helsinki para los Derechos Humanos en Bosnia y Herzegovina señalaba que “las consecuencias de la discriminación por motivos étnicos se hacen más evidentes en el área de empleo que en ninguna otra” y destacaba que, en casi todos los municipios, la aplastante mayoría de los empleados de instituciones locales pertenece al grupo étnico predominante.⁷⁰ El informe resaltaba que la discriminación en el empleo parecía afectar sobre todo a los retornados pertenecientes a minorías. Según un informe sobre Bosnia y Herzegovina publicado en 2004 por la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (CERI), los “retornados pertenecientes a minorías son víctimas de discriminación en el empleo generalizada tanto en el sector privado como en el público”, lo que da lugar a una situación en la que, según informes, prácticamente ninguno de los retornados pertenecientes a minorías obtiene trabajo en el sector privado y las administraciones públicas y las empresas estatales de casi todos los municipios tienden a contratar exclusivamente a miembros del grupo étnico mayoritario o a personas afiliadas al partido político con base étnica en el poder.⁷¹ El informe observaba cómo, a consecuencia de la discriminación, “casi todos los retornados pertenecientes a minorías son obligados a trabajar en la economía sumergida, lo que no hace sino deteriorar aún más su situación con respecto a la protección social y de la salud”.⁷²

Según informes, en 2004 ninguna de las empresas de Stolac (Federación de Bosnia y Herzegovina) en manos croatas empleaba a musulmanes bosnios.⁷³ Según la información recibida, por ejemplo, la empresa textil INKOS, hoy privatizada y en manos croatas de Bosnia, se negó a volver a contratar a retornados no croatas. La producción se reanudó en febrero de 2003 y se contrató a 65 trabajadores (todos croatas de Bosnia). Según la información

⁶⁹ Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, *Compilation for Annual Report 2003*, 31 de diciembre de 2003.

⁷⁰ Las administraciones locales sustancialmente monoétnicas son, en sí mismas, otro obstáculo para el retorno sostenible ya que pueden tener un efecto discriminatorio en el acceso de retornados pertenecientes a minorías a otros derechos económicos y sociales.

⁷¹ CERI, *Report on Bosnia and Herzegovina*, CRI (2005) 2, 15 de febrero de 2005, párrafo 43. Del mismo modo, el Comité Consultivo del Consejo de Europa sobre el Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales, en su Opinión sobre Bosnia y Herzegovina, ACFC/INF/OP/I(2005)003, 27 de mayo de 2004, declaraba que “el acceso al empleo da lugar a discriminación en las Entidades y especialmente en la República Srpska”.

⁷² *Ibid.* La CERI instaba enérgicamente a las autoridades de Bosnia y Herzegovina a que abordasen como prioritaria la situación laboral de los retornados pertenecientes a minorías en todo el país. La CERI también recomendaba a las autoridades de Bosnia y Herzegovina que sensibilizaran a las instituciones públicas, así como a las empresas públicas y las del sector privado, acerca de la ilegalidad de las prácticas discriminatorias por motivos étnicos que se estaban produciendo. Por otra parte, la CERI hizo un llamamiento para que se adoptasen unas disposiciones antidiscriminatorias civiles y administrativas eficaces y para que se aplicasen plenamente las disposiciones contra la discriminación existentes en el derecho penal.

⁷³ Departamento de Estado de EE.UU., *Bosnia and Herzegovina: Country Reports on Human Rights Practices – 2004*, 28 de febrero de 2005. La privatización de empresas anteriormente de propiedad mixta en el municipio de Stolac (así como en el resto de Bosnia y Herzegovina) se ha realizado sin transparencia, favoreciendo a los simpatizantes y miembros del partido croata de Bosnia local (*Hrvatska demokratska zajednica Bosne i Hercegovine, HDZBiH*). A consecuencia de ello, las empresas privatizadas siguen en manos de directores croatas de Bosnia y conservan la política destinada a mantener la estructura monoétnica de la plantilla. Véase PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Municipality of Stolac*, abril-julio de 2003, p. 28 y sig.

disponible, a finales de 2003 la empresa Finvest, de Glamoč, seguía negándose a contratar a sus trabajadores no croatas que habían sido despedidos injustamente durante la guerra.⁷⁴ En Čapljina⁷⁵ (Federación de Bosnia y Herzegovina), de los 53 empleados y empleadas de la administración municipal, sólo cuatro eran no croatas en 2003.⁷⁶ Según los sindicatos locales, en el cantón de Posavski (Federación de Bosnia y Herzegovina), a 2003 sólo volvieron a ser contratados 27 de los 2.650 trabajadores que habían perdido sus puestos de trabajo durante la guerra y que habían presentado demandas en virtud del artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina (véase *infra*).⁷⁷ Un informe de evaluación municipal basada en los derechos humanos sobre el municipio –predominantemente croata– de Orašje (Federación de Bosnia y Herzegovina) señalaba que “hubo un tiempo en que algunos retornados serbios ocuparon puestos respetables como el de maestro, pero hoy sus intentos de reclamar los puestos que tenían antes de la guerra a menudo se topan con la obstrucción, que en ocasiones da lugar a prolongadas batallas legales”. El informe recoge el caso de una serbia de Bosnia, maestra de escuela primaria, quien, tras habérsela readmitido en su puesto de trabajo, fue boicoteada por los alumnos (o sus familias). A consecuencia de ello, se vio obligada a aceptar un puesto de bibliotecaria en una escuela.⁷⁸ En Ključ (Federación de Bosnia y Herzegovina), a 2004 no había retornados serbios de Bosnia empleados en la administración municipal.⁷⁹ En Sanski Most (Federación de Bosnia y Herzegovina), en los últimos años los musulmanes bosnios constituían la abrumadora mayoría de los empleados de la administración local (a 2003, representaban aproximadamente el 94 por ciento de la plantilla, mientras que serbios de Bosnia y croatas de Bosnia representaban, cada uno, aproximadamente el 3 por ciento de la plantilla).⁸⁰

La discriminación también ha continuado siendo generalizada en la República Srpska. Según informes, una fábrica de Modriča (República Srpska) que antes de la guerra contaba con una plantilla compuesta casi enteramente por musulmanes bosnios, tras su privatización no contrató a ningún musulmán bosnio.⁸¹ Aunque la situación general con respecto a la seguridad ha mejorado en los últimos años, hasta hace poco algunos empleadores que optaron

⁷⁴ Bosnian Institute, *Glamoč Abandoned*, 130 de septiembre de 2003.

⁷⁵ Donde los croatas de Bosnia representaban algo más del 50 por ciento de la población total en el periodo anterior a la guerra y hoy componen aproximadamente tres cuartas partes de la población.

⁷⁶ PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Municipality of Capljina*, octubre de 2002-febrero de 2003, p. 14.

⁷⁷ PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Municipality of Odžak*, abril-julio de 2003, p. 48

⁷⁸ PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Orašje Municipality*, abril-agosto de 2004, p. 16.

⁷⁹ “Nijedan srpski povratnik ne radi u opštinskoj administraciji”, *Nezavisne novine*, 17 de febrero de 2004.

⁸⁰ Los serbios de Bosnia y los croatas de Bosnia suman aproximadamente el 13 por ciento de la población del municipio. Antes de la guerra, los serbios de Bosnia y los croatas de Bosnia componían aproximadamente el 42 y el 7 por ciento, respectivamente, de la población del municipio. Véase PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Municipality of Sanski Most*, abril-julio de 2003, pp. 13 y 19. Véase también “Opstrukcija zapošljavanja povratnika”, *Nezavisne novine*, 17 de junio de 2004.

⁸¹ Comité de Helsinki para los Derechos Humanos en Bosnia y Herzegovina., *Analysis of the State of Human Rights in Bosnia y Herzegovina (Monitoring covered the period 1 January – 1 December 2001)*, núm. 13A-12/2001.

por contratar a miembros de minorías étnicas sufrieron hostigamientos e intimidación violenta. Según informes, en 2002 el vehículo del director de la empresa de ingeniería Radnik, en Srebrenica (República Srpska), fue incendiado porque aquél había decidido volver a contratar a dos retornados musulmanes bosnios.⁸² También en 2002, en un comercio del pueblo de Grapska, municipio de Doboj (República Srpska) se produjo un atentado con bomba. Al parecer, el ataque estaba relacionado con el hecho de que en el establecimiento trabajaban dos musulmanes bosnios.⁸³

Según el Comité de Helsinki para los Derechos Humanos en la República Srpska, en 2004 los ministerios de esta república empleaban a 9.656 personas serbias, 445 musulmanes bosnios y 85 croatas. Al parecer, la situación era todavía peor en la administración local y en las escuelas. De un total de aproximadamente 3.600 empleados de la administración local de la República Srpska, según los informes disponibles en 2004 sólo había 92 musulmanes bosnios y 31 croatas.⁸⁴ Según informes, en la administración local de Prijedor sólo había tres musulmanes bosnios contratados. Sumados a un médico, un cirujano veterinario, tres maestros y el director de la escuela elemental de Kozarac, todos ellos musulmanes bosnios, componían el número total de retornados contratados en el sector público en Prijedor.⁸⁵ En el municipio de Bratunac (República Srpska), a finales de 2004 la administración local sólo tenía contratados tres musulmanes bosnios y en las escuelas del municipio sólo había tres musulmanes bosnios contratados.⁸⁶ En el sector de la educación de todo el municipio de Bijeljina (República Srpska) sólo había aproximadamente 10 musulmanes bosnios empleados (en 2004).⁸⁷

Según informes, a principios de 2005 en el municipio de Jezero (República Srpska) 10 de un total de 11 empleados de la administración local eran serbios de Bosnia y en la empresa local Agrocentar no trabajaba ni un solo empleado musulmán bosnio.⁸⁸ En Kotorsko, población próxima a Doboj, la dirección de la fábrica de muebles local Enterijer, según la información disponible se negó a volver a contratar a retornados musulmanes bosnios que habían trabajado para la empresa antes de la guerra.⁸⁹ En el municipio de Novi Grad/Bosanski Novi (República Srpska), representantes de una asociación local de retornados denunciaron, según informes, que de un total de 6.000 retornados musulmanes bosnios, sólo tres han sido

⁸² Comité de Helsinki para los Derechos Humanos en la República Srpska, *Narrative report, February and March 2002, Protection, promotion and monitoring of human rights in Republika Srpska*, 26 de mayo de 2003.

⁸³ Comité de Helsinki para los Derechos Humanos en la República Srpska, *Narrative report, April and June 2002, Protection, promotion and monitoring of human rights in Republika Srpska*, 26 de mayo de 2003.

⁸⁴ Comité de Helsinki para los Derechos Humanos en la República Srpska, *Promotion, Protection and Monitoring of Human Rights, May-June 04*, 4 de agosto de 2004.

⁸⁵ PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Municipality of Prijedor*, octubre de 2003-febrero de 2004, p. 18.

⁸⁶ Comité de Helsinki para los Derechos Humanos en la República Srpska, *Narrative Report on Human Right [sic]*, 10 de diciembre de 2004.

⁸⁷ Comité de Helsinki para los Derechos Humanos en la República Srpska, '*Promotion, protection and monitoring of human rights in Republika Srpska*', *period October 1 – December 31, 2004*, 28 de marzo de 2005, p. 18. Antes de la guerra, los no serbios constituían más del 30 por ciento de la población del municipio.

⁸⁸ "Položaj Bošnjaka lošiji nego ikad", *Nezavisne novine*, 29 de marzo de 2005.

⁸⁹ "Bez posla, a mnogi bez struje i vode", *Oslobođenje*, 25 de mayo de 2004.

contratados por la administración local, uno en el tribunal local y un número reducido en la policía y las escuelas.⁹⁰ Según informes, no hay un solo retornado contratado en empresas estatales del municipio. En Srebrenica, en 2004 sólo se empleaba a menos del 5 por ciento de los retornados en edad de trabajar,⁹¹ al tiempo que la mayoría de los trabajos disponibles se concentraban en empresas todavía controladas por las autoridades de la República Srpska y por dirigentes locales del partido en el poder. La abrumadora mayoría de los empleados de dichas empresas son serbios de Bosnia⁹² y, según informes, del total de 51 puestos directivos en las empresas públicas de Srebrenica, sólo dos los ocupan musulmanes bosnios.⁹³ En 2003, de acuerdo con los informes, Vitinka, una empresa de zumos y agua mineral de Zvornik, daba empleo exclusivamente a serbios de Bosnia (cuando, antes de la guerra, aproximadamente el 50 por ciento de la plantilla estaba compuesta por musulmanes bosnios).⁹⁴ En un caso similar, la constructora “19 Decembar”, según informes, empleaba a 126 trabajadores, todos serbios de Bosnia. En Milići (República Srpska) la maderera “6 Avgust”, cuya plantilla antes de la guerra constaba de unos 360 trabajadores (50 de ellos musulmanes bosnios), a mayo de 2003 tenía 207 trabajadores, todos serbios de Bosnia.⁹⁵

⁹⁰ ““Nema posla za povratnike””, *Nezavisne novine*, 22 de septiembre de 2005.

⁹¹ PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Municipality of Srebrenica*, octubre de 2003-febrero de 2004, p. 16.

⁹² Incluso en la mina de zinc local. Véase “After the massacre, a homecoming”, *The Guardian*, 30 de abril de 2005.

⁹³ *Ibíd.*, p. 43 y sig.

⁹⁴ PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Zvornik Municipality*, octubre de 2002-febrero de 2003.

⁹⁵ PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Milici Municipality*, abril-julio de 2003.

3. Aplicación en Bosnia y Herzegovina de la prohibición de discriminar en el disfrute del derecho a trabajar

Hay poca información sobre casos de despidos discriminatorios e inclusión en listas de espera llevados ante los tribunales nacionales, basados en las leyes laborales de cualquiera de las entidades. Al parecer uno de los principales problemas a la hora de juzgar estos casos ha sido la dificultad (percibida) de demostrar ante el tribunal la intención discriminatoria. En muchos casos, tanto durante como después de la guerra, los despidos a gran escala se han justificado con motivos puramente económicos, como la reducción de producción o la reorganización y reestructuración de la empresa. Aunque los despidos afectaron desproporcionadamente a un determinado grupo étnico, existen relativamente pocos casos en los que la etnia de los trabajadores se cite explícitamente como el motivo.⁹⁶

La Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, antes de su cierre en 2003, desempeñó un papel vital a la hora de ofrecer resarcimiento a las víctimas en casos de violaciones de derechos humanos, lo que incluye diversos casos surgidos de la discriminación en el empleo. En 2000 el Tribunal Constitucional de Bosnia y Herzegovina adoptó cuatro decisiones parciales que abordaban el problema permanente que supone la discriminación en todo el país. Sin embargo, su aplicación ha sido lenta y casi siempre el resultado de la presión por parte de la comunidad internacional.

Las leyes de trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska prohíben la discriminación en el empleo. También contienen disposiciones que prevén la indemnización de víctimas de despidos discriminatorios. Sin embargo, dichas disposiciones siguen siendo insuficientes. Entre otros problemas, estas protecciones jurídicas no son de aplicación para todos los trabajadores que perdieron sus trabajos por discriminación, y la indemnización, cuando se otorga, es manifiestamente inadecuada y suele considerarse como “simbólica”. Igualmente importante es el hecho de que no existen mecanismos que tengan en cuenta las demandas de ex trabajadores y el otorgamiento de indemnizaciones, o si existen, son demasiado limitados. La gran mayoría de las demandas sigue aún pendientes.

La Cámara de Derechos Humanos

De 1996 a 2003, la Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina desempeñó un papel vital en la aplicación del derecho internacional en materia de derechos humanos, y ofreció protección provisional y recursos a las víctimas de discriminación. En su último informe anual, la Cámara observaba:

En el quehacer de la Cámara, los casos de discriminación en el derecho a trabajar, el derecho a la seguridad social y el derecho a acceder a los servicios públicos son cada vez más importantes. La discriminación en el empleo o en la readmisión son algunos

⁹⁶ El despido injusto de trabajadores no serbios de la mina de Ljubija, cerca de Prijedor, es una excepción en este sentido ya que la etnia de los trabajadores se cita explícitamente como el motivo del despido (véase *infra*).

*de los problemas más graves que impiden el retorno de refugiados y personas desplazadas.*⁹⁷

En varios casos, la Cámara de Derechos Humanos decidió que las autoridades de la parte demandada habían discriminado (o tolerado la discriminación)⁹⁸ contra el demandante en su disfrute del derecho a trabajar.⁹⁹

En el caso *Zahirović*, el demandante, musulmán bosnio que había trabajado para la empresa Livno-Bus, fue incluido en una lista de espera junto a otros 51 empleados musulmanes bosnios durante el conflicto musulmán bosnio-croata que se estaba produciendo en la zona de Livno. La Cámara no aceptó el argumento que justificaba la lista de espera basándose en las dificultades financieras de la empresa ya que, después de la guerra, se incorporaron a la empresa unos 40 trabajadores que no eran musulmanes bosnios para realizar el trabajo de los empleados musulmanes bosnios incluidos en tal lista. Tampoco aceptó como motivo válido del trato diferencial el hecho de que la composición de la plantilla laboral tuviese que reflejar la proporción de los distintos grupos étnicos de la población.¹⁰⁰

Un croata y un serbio de Grbavica, barrio de Sarajevo, que durante la guerra fueron detenidos por fuerzas serbias de Bosnia emprendieron acciones similares. Ambos demandantes (junto a otros empleados) habían sido despedidos por no presentarse a trabajar durante la guerra. En uno de los casos, la Cámara decidió que el demandante había sufrido discriminación porque el impacto de la decisión del despido había sido distinto en los empleados que no eran musulmanes bosnios, y la mayoría de los empleados obligados a presentar nuevamente una petición para recuperar sus ex puestos de trabajo una vez terminada la guerra no eran musulmanes bosnios.¹⁰¹ En el otro caso, la Cámara observó que los “serbios residentes de Grbavica y empleados en la Federación en general no pudieron presentarse a

⁹⁷ Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, *Annual Report 2002*, p. 7.

⁹⁸ Con respecto a la privatización de empresas anteriormente estatales, la Cámara recordó la obligación positiva en virtud del artículo I del Acuerdo sobre Derechos Humanos (Anexo 6 de los Acuerdos de Dayton) de garantizar a todas las personas dentro de su jurisdicción el máximo nivel de derechos humanos y libertades fundamentales internacionalmente reconocidos. Véase la decisión *Zahirović*, párrafos 102 y 132, de la Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina. Esta interpretación de las obligaciones positivas de un Estado de aplicar el derecho internacional de los derechos humanos está en consonancia con la Recomendación General XX al artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

⁹⁹ Véanse, por ejemplo, la Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/01/7351, *Ana Kraljević against the Federation of Bosnia and Herzegovina* (decisión *Brkić*), 12 de abril de 2002; y la Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/98/565, *M. K. against the Federation of Bosnia and Herzegovina* (decisión *M. K.*), 22 de diciembre de 2003. En todos estos casos la Cámara ordenó a la parte demandada que pagase la indemnización a los demandantes y les garantizase la posibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo u otro acorde con su especialización y formación (o una jubilación justa y razonable). En otros casos registrados por la Cámara las partes acordaron una resolución amistosa, como en el caso núm. CH/97/35, informe *Mirjana Malić against the Federation of Bosnia and Herzegovina*, 25 de mayo de 1998.

¹⁰⁰ Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, Decisión *Zahirović*, párrafos 126-130.

¹⁰¹ Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/98/1018, *Zoran Pogarčić against the Federation of Bosnia and Herzegovina* (decisión *Pogarčić*), párrafo 61, 6 de abril de 2001.

trabajar durante el conflicto armado y fueron los más propensos a sufrir discriminación en su empleo debido a los estatutos vigentes en el momento en que el demandante dejó de acudir al trabajo”.¹⁰²

En relación con los procedimientos iniciados por los demandantes que reclamaban resarcimiento ante los tribunales nacionales, la Cámara encontró en todos ellos violaciones del artículo 6.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.¹⁰³ En uno de los casos, la Cámara de Derechos Humanos decidió que los tribunales de la Federación de Bosnia y Herzegovina “habían perpetuado la denegación del derecho a trabajar del demandante”.¹⁰⁴ En otros dos casos, la Cámara concluyó que la decisión de los tribunales nacionales que rechazaba los recursos de los demandantes contra los despidos era discriminatoria en sí misma.¹⁰⁵ En este sentido, la Cámara observó lo siguiente:

*[E]l actual marco jurídico y la práctica de las autoridades, tanto administrativas como judiciales, no proporcionan un recurso efectivo para estos demandantes. Al contrario, estos casos demuestran de forma sistemática que, a la presunta violación del derecho a no sufrir discriminación en el derecho a trabajar en el periodo posterior al conflicto armado, hay que añadir la violación del derecho a un juicio justo dentro de un plazo razonable.*¹⁰⁶

Del total de peticiones presentadas ante la Cámara que denunciaban una terminación discriminatoria de la relación laboral, en su mayoría por motivos étnicos o de origen nacional, en 2002 había más de 500 pendientes. Una Comisión de Derechos Humanos especial perteneciente al Tribunal Constitucional de Bosnia y Herzegovina se encuentra actualmente abocada al estudio de casos atrasados inscritos en la Cámara de Derechos Humanos antes de su cierre. Entre los casos aún pendientes ante dicha Comisión se encuentra la petición colectiva presentada por trabajadores de Aluminij Mostar.

Dados los muchos y prolongados problemas que impiden el funcionamiento eficaz de los tribunales locales de Bosnia y Herzegovina, y su reticencia general a la hora de aplicar el derecho internacional en materia de derechos humanos, a Amnistía Internacional le sigue preocupando que el cierre de la Cámara, cuyo mandato caducó el 31 de diciembre de 2003,

¹⁰² Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/99/1714, *Mladen Vanovac against the Federation of Bosnia and Herzegovina* (Decisión *Vanovac*), párrafo 49, 8 de noviembre de 2002.

¹⁰³ Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, Decisión *Zahirović*, párrafo 140; Decisión *Pogarčić*, párrafo 80; Decisión *Vanovac*, párrafo 57; Decisión *Brkić*, párrafo 88; Decisión *M. K.*, párrafo 67.

¹⁰⁴ Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, Decisión *M. M.*, párrafo 74.

¹⁰⁵ Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/97/50, *Edita Rajić against the Federation of Bosnia and Herzegovina*, párrafo 60, 7 de abril de 2000; Decisión sobre la admisibilidad y el fondo del caso núm. CH/98/948, *Mile Mitrović against the Federation of Bosnia and Herzegovina*, 6 de septiembre de 2002, párrafo 54.

¹⁰⁶ Cámara de Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, *Annual Report 2002*, p. 15.

haya dado paso a una reducción radical de la protección de víctimas de violaciones de derechos humanos, sobre todo de los derechos sociales y económicos, como el de trabajar.¹⁰⁷

Las decisiones adoptadas por el Tribunal Constitucional en 2000

El Anexo 4 de los Acuerdos de Dayton, que ha servido de modelo para la Constitución de Bosnia y Herzegovina, declara en su preámbulo que la Constitución se basa en el “respeto por la dignidad, la libertad y la igualdad humanas”. El artículo II.4 contiene una disposición explícita de no discriminación que estipula que “[e]l disfrute de los derechos y de las libertades consagrados en el presente artículo o en los convenios internacionales enumerados en el Anexo I de la presente Constitución estará garantizado a todas las personas en Bosnia y Herzegovina sin discriminación por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, asociación con una minoría nacional, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

En 2000 el Tribunal Constitucional de Bosnia y Herzegovina emitió cuatro decisiones parciales que establecen varias medidas fundamentales, entre otras la de abordar el problema de la discriminación persistente en el país.¹⁰⁸ En consonancia con el preámbulo de la Constitución, el Tribunal Constitucional decidió en la Decisión Parcial III¹⁰⁹ que los tres pueblos constituyentes de Bosnia y Herzegovina (musulmanes bosnios, serbios y croatas) debían disfrutar de igualdad de condiciones en todo el país, con independencia de la entidad en la que viviesen. En su razonamiento, el Tribunal Constitucional declaró que “un gobierno debe representar a todos los pueblos pertenecientes a su territorio sin distinción de ninguna clase y ello prohíbe [...] un bloqueo más o menos completo de su participación efectiva en los procesos de toma de decisiones” (párrafo 55), y que:

en el contexto de un estado multinacional como Bosnia y Herzegovina el acuerdo de convivencia entre culturas y grupos étnicos prohíbe no sólo su asimilación sino también su segregación. Por consiguiente, la segregación no es, en principio, un objetivo legítimo en una sociedad democrática (párrafo 57).

El Tribunal Constitucional concluyó que, pese a la entrada en vigor de los Acuerdos de Dayton, tanto en la República Srpska como en la Federación de Bosnia y Herzegovina la “práctica discriminatoria sistemática, duradera e intencionada de las autoridades públicas” seguía y sigue existiendo, ya sea por “participar directamente en incidentes violentos o al abstenerse de la obligación de proteger a las personas contra hostigamientos, intimidación o ataques violentos por motivos exclusivamente étnicos”, como por “no establecer las condiciones políticas, económicas y sociales propicias para el retorno voluntario y la reintegración armoniosa de refugiados y personas desplazadas, sin dar preferencia a ningún grupo en particular”, según lo dispuesto por el artículo II.5 de la Constitución de Bosnia y

¹⁰⁷Véase *Bosnia-Herzegovina: La abolición de la Cámara de Derechos Humanos deja a los ciudadanos indefensos*, Índice AI: EUR 63/015/2003, 11 de junio de 2003.

¹⁰⁸ El Tribunal Constitucional estaba examinando la petición presentada en 1998 por el entonces jefe de la presidencia del Estado, Alija Izetbegović, según la cual ciertas disposiciones contenidas en las Constituciones de las entidades vulneraban la Constitución del Estado.

¹⁰⁹ Tribunal Constitucional de Bosnia y Herzegovina, Decisión sobre el caso núm. U 5/98 III, 1 de julio de 2000.

Herzegovina (párrafos 95 y 138). El Tribunal Constitucional determinó que, para combatir el problema, las autoridades no sólo debían abstenerse de discriminar, sino que además tenían una “obligación positiva de ofrecer protección contra los actos discriminatorios de los particulares y, con referencia a refugiados y personas desplazadas, de crear las condiciones políticas, sociales y económicas necesarias para su integración armoniosa” (párrafo 81).

La aplicación de las decisiones del Tribunal Constitucional ha sido engorrosa y lenta, y el proceso probablemente no habría tenido lugar sin la participación activa de la Oficina del Alto Representante. A fin de aplicar las decisiones del Tribunal Constitucional, ambas entidades necesitaban modificar sustancialmente sus respectivas Constituciones, y a tal efecto en enero de 2001 la Oficina del Alto Representante estableció comisiones constitucionales multiétnicas para redactar las enmiendas necesarias. Las comisiones constitucionales también tenían el mandato de garantizar la protección provisional contra la discriminación y podían vetar las leyes y políticas que consideraran discriminatorias en los Parlamentos de las entidades.

Tras los prolongados debates mantenidos entre representantes de los principales partidos políticos, el 27 de marzo de 2002 se alcanzó el Acuerdo de Sarajevo, que presentaba una solución de compromiso en diversos elementos fundamentales para la aplicación de las decisiones. El acuerdo proponía, entre otros puntos, la representación proporcional de los pueblos constituyentes en las instituciones públicas de las entidades (es decir, en la entidad, en los gobiernos cantonales y municipales, y en los tribunales de todas las instancias).¹¹⁰

Al parecer, la aplicación de las decisiones del Tribunal Constitucional en el ámbito cantonal y municipal ha sido especialmente difícil; ha estado sujeta a criterios imprecisos y ambiguos y, por consiguiente, ha sido un objetivo fácil de obstruir y de retrasar por tiempo indefinido. Algunos de los obstáculos en este proceso residen en el hecho de que los empleados de las instituciones públicas municipales, por ejemplo en los sectores de educación, salud y servicios sociales, así como los que desempeñan funciones civiles en la policía, aunque en gran medida actualmente forman parte de una plantilla laboral monoétnica, tienen contratos laborales válidos.

¹¹⁰ La formación de tribunales multiétnicos de todas las instancias ha sido uno de los objetivos del proceso nacional, dirigido por los Altos Consejos Judicial y Fiscal de Bosnia y Herzegovina, de selección y nombramiento renovados de jueces y fiscales en todos los tribunales. Antes del renombramiento, el 91,2 por ciento del poder judicial de la República Srpska se componía de serbios. Tras el renombramiento, los jueces y fiscales musulmanes bosnios constituyen el 22,8 por ciento y los croatas el 8,1 por ciento de la República Srpska. Antes del renombramiento, la composición del poder judicial de la Federación de Bosnia y Herzegovina era la siguiente: 64,8 por ciento de musulmanes bosnios, 9,6 por ciento de serbios, 17,5 por ciento de croatas y 2,5 por ciento de otros. Tras el renombramiento, la composición de la Federación de Bosnia y Herzegovina pasó a ser la siguiente: 56,5 por ciento de musulmanes bosnios, 19,1 por ciento de serbios, 21,9 por ciento de croatas y 2,5 por ciento de otros. Véase Comisión Judicial Independiente, *Final Report of the Independent Judicial Commission. January 2001 – 31 March 2004*, noviembre de 2004.

La Estrategia de Prácticas de Empleo Equitativas

En noviembre de 2001, la OSCE (en colaboración con la Oficina del Alto Representante, el ACNUR y el ACNUDH) adoptó la Estrategia de Prácticas de Empleo Equitativas, que establecía normas para las prácticas de empleo y mecanismos encaminados a promover las prácticas de contratación inclusivas y no discriminatorias en los sectores privado y público del país y a incrementar la libre circulación de trabajadores.¹¹¹ Esta estrategia presentaba unos principios de empleo equitativos basados en las normas internacionales así como en la legislación nacional (véase cuadro).

En 2002, las oficinas sobre el terreno de la OSCE establecieron un Programa de empleo equitativo en algunas áreas clave para el retorno de minorías. Se pidió a una selección de empleadores que aplicaran políticas de empleo no discriminatorias a cambio de recibir asesoramiento técnico y asistencia de la OSCE. A mediados de 2003, habían participado en el proyecto 24 empleadores, siete de ellos administraciones municipales y 17 empresas privadas y estatales. El Programa también abarcaba varios seminarios de capacitación y mesas redondas con la participación de representantes sindicales y de diversas ONG, empleadores y las autoridades pertinentes, que continuaron en 2004.¹¹²

La aplicación del Programa de empleo equitativo marcó un paso positivo en la promoción de prácticas equitativas y no discriminatorias, de cara al futuro. Sin embargo, a juzgar por el gran número de casos no resueltos de discriminación persistente en el empleo, al parecer sigue haciendo falta un plan de acción mucho más completo y uniforme que aborde el problema de la discriminación en el empleo, así como un acceso más efectivo y rápido a los mecanismos de resarcimiento.

Los principios de empleo equitativos

1. Todos los trabajadores tienen el derecho a igualdad de trato con independencia de su sexo, raza, color, nacionalidad, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, pertenencia o no a un sindicato, discapacidad o cualquier otra condición.
2. Estos principios rigen para todas las condiciones de empleo, lo que incluye contratación, promoción, disciplina, despido, desempleo, sueldo, beneficios, prestaciones, servicios, traslados, capacitación y afiliación y beneficios de las organizaciones del lugar de trabajo. En particular, las oportunidades de empleo en todos los niveles, incluso el directivo, deben anunciarse pública y ampliamente con arreglo a unos criterios objetivos y han de estar abiertas para todos.
3. Los trabajadores tienen el derecho a no estar sometidos a hostigamientos por los motivos anteriores cuando el objeto o el efecto sea crear un entorno intimidatorio,

¹¹¹ Véase OSCE, Oficina del Alto Representante, ACNUDH y ACNUR, *Prevention and Elimination of Discrimination in Employment, Fair Employment Practices Strategy, Revised Policy Paper*, octubre de 2001.

¹¹² Actualmente la OSCE continúa promoviendo las prácticas de empleo equitativas en el contexto de su nuevo Programa de gobierno empresarial.

hostil, ofensivo o perturbador. En particular, deben eliminarse imágenes o frases de tinte político, nacionalista o religioso, y otras manifestaciones que tengan dicho objeto o efecto.

4. Los trabajadores no podrán ser sometidos a criterios en apariencia neutros que tengan un impacto negativo en trabajadores para quienes sean de incumbencia cualquiera de los motivos anteriores, salvo cuando dichos criterios estén objetivamente justificados y resulten proporcionados.
5. Los trabajadores no podrán ser sometidos a ningún perjuicio por plantear cuestiones acogiéndose a los presentes principios.
6. Los empleadores deben garantizar que todos los trabajadores estén en conocimiento de los presentes principios y que éstos se pongan en práctica.

Disposiciones de las leyes del trabajo de las entidades

En un estudio realizado en 1999 sobre la discriminación en el empleo, la OSCE recomendaba la introducción de una ley del trabajo nacional que prohibiese la discriminación en el empleo por cualquier motivo.¹¹³ A pesar de estas recomendaciones, en Bosnia y Herzegovina sólo existe legislación laboral en el ámbito de las entidades.

Prohibición de discriminar

Las leyes del trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska¹¹⁴ se modificaron en 2000 con la incorporación de disposiciones antidiscriminación.

El artículo 5.1 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina prohíbe la discriminación contra trabajadores y personas que busquen empleo, por motivos de “raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, situación económica, nacimiento o cualquier otra circunstancia, afiliación o no a un partido político, afiliación o no a un sindicato, discapacidad física o mental” en lo que atañe a la contratación, capacitación, promoción, términos y condiciones de empleo, cancelación del contrato de trabajo u otras cuestiones derivadas de las relaciones laborales. A

¹¹³ El informe de la OSCE (p. 20) señala lo siguiente:

el reto ahora es poner remediar la discriminación ocurrida en el pasado e impedir que continúe. Deberían interponerse querrelas que tuviesen ambos objetivos, ya que el litigio tiene un efecto tan reparador como disuasorio (énfasis añadido).

La OSCE también propuso un programa de capacitación integral en materia de normas internacionales relacionadas con la no discriminación para los abogados y el poder judicial, así como una campaña pública sobre estas cuestiones, la capacitación de empleadores en estas normas y la sensibilización de inversores y donantes potenciales. Véase OSCE, *Employment discrimination in Bosnia and Herzegovina*, p. 21 y sig., junio de 1999.

¹¹⁴ Gaceta Oficial de la Federación de Bosnia y Herzegovina, núm. 43/99, 32/00 y 29/03; Gaceta Oficial de la República Srpska, núm. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03 y 66/03.

las víctimas de discriminación en el empleo se les otorga de manera explícita el derecho a denunciar los hechos ante el tribunal competente (artículo 5.3.1), que puede disponer la contratación, readmisión o la provisión o el restablecimiento de cualquier derecho en virtud del contrato laboral (artículo 5.3.3). Para casos en los que el denunciante presente pruebas evidentes de discriminación, la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina establece que la parte demandada se responsabilice de presentar pruebas que demuestren que los tratos diferenciales no se basaron en motivos discriminatorios (artículo 5.3.2).

El artículo 5 del Ley del Trabajo de la República Srpska dispone que “[un] trabajador, o una persona en busca de empleo, no debe ser puesto en condiciones de desigualdad cuando esté tratando de ejercitar su derecho a trabajar o a encontrar trabajo, por motivos de raza, origen étnico, color de la piel, sexo, idioma, religión, convicciones políticas o de otra índole, origen social, situación económica, afiliación o no a un sindicato u organización política, salud física o mental o cualesquiera otras características no relacionadas directamente con la índole del empleo”. El artículo 5 también reconoce el derecho de las víctimas de dicha discriminación a denunciarla ante un tribunal competente, facultado para ordenar al empleador la readmisión del demandante y para garantizar el respeto de su derecho a una reparación adecuada.

Indemnización por despido y compensación a los trabajadores incluidos en listas de espera

En los casos en que los trabajadores fueron despedidos injustamente de empresas estatales por motivos étnicos, el Estado no respetó el principio de no discriminación en el disfrute del derecho a trabajar. Cuando se despidió a los trabajadores de empresas privadas, el Estado no les protegió contra la discriminación. En todos los casos, los trabajadores despedidos de manera discriminatoria tienen derecho a una reparación plena por las violaciones de derechos humanos sufridas.

Ambas entidades han introducido disposiciones en su legislación laboral para abordar el problema que supone el gran número de trabajadores que o bien fueron despedidos o bien incluidos en listas de espera durante la guerra (muchos, si no la mayoría, en razón de su etnia). Sin embargo, las disposiciones han demostrado ser inadecuadas para abordar el volumen de denuncias y no han proporcionado un recurso efectivo a los afectados por despidos discriminatorios o inclusiones en listas de espera.

El artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina de 1999 dispone que los trabajadores incluidos en listas de espera tienen derecho a una indemnización “por la cantidad que especifique el empleador” y, en los casos en que no se les pida su readmisión, a una indemnización por despido que se calculará sobre la base del sueldo mensual promedio en la Federación de Bosnia y Herzegovina. A los efectos del artículo 143, un empleado contratado al 31 de diciembre de 1991 y quien, en un plazo de tres meses desde la entrada en vigor del Ley del Trabajo, solicitara al empleador, por escrito o verbalmente, la regularización de su situación jurídica y laboral y no aceptara trabajo de otro empleador durante este periodo, también era considerado como empleado en lista de espera. El artículo 143 también dispone que en casos en los que se rescinda el contrato laboral de un trabajador en lista de espera, y éste sigue estando desempleado, durante un año el empleador no podrá contratar a otro empleado con la misma titulación o educación del trabajador despedido.

Las enmiendas a la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina entraron en vigor el 7 de septiembre de 2000, con la adición de los artículos 143.a, 143.b y 143.c, que establecían y regulaban el funcionamiento de la Comisión Federal y las Comisiones Cantonales para la Aplicación del Artículo 143. Las enmiendas también limitaban la suma máxima de la indemnización por despido, que depende de la duración total del servicio y, en cualquier caso, no puede exceder una suma igual a tres veces el sueldo mensual promedio de la Federación de Bosnia y Herzegovina.¹¹⁵ De conformidad con estas disposiciones, los empleados que estimaban que se habían violado sus derechos dimanantes del artículo 143 podían presentar una demanda ante la Comisión Cantonal para la Aplicación del Artículo 143 del Ley del Trabajo, creada en el ministerio cantonal correspondiente. También se creó una Comisión Federal para la Aplicación del Artículo 143, cuya tarea era decidir sobre los recursos presentados contra las decisiones procedimentales de las Comisiones Cantonales. Las decisiones de la Comisión Federal y las Comisiones Cantonales eran “definitivas y están sujetas a revisión judicial de conformidad con la ley” (artículo 143.c). Las enmiendas establecían un nuevo plazo (6 de diciembre de 2000) para la presentación de demandas.

Miles de trabajadores¹¹⁶ utilizaron las nuevas disposiciones para presentar demandas ante las Comisiones Cantonales. Sin embargo, en un gran número de cantones las comisiones estuvieron largo tiempo sin funcionar y las que sí funcionaban fueron objeto de cientos de denuncias presentadas a la Oficina del Ombudsman de la Federación de Bosnia y Herzegovina.¹¹⁷ Ésta informó de que a principios de 2001 sólo se habían examinado unas 2.700 demandas. Un informe publicado por el Consejo de Europa en 2004 sobre el acceso al empleo de la población romaní en Bosnia y Herzegovina señala que:

a finales de 2002, dos años después de que la ley definiere los derechos en este campo, los ex trabajadores siguen tan lejos como antes de poder ejercitar sus derechos garantizados en virtud del artículo 143. [...] En la zona del cantón de Herzegovina-Neretva, la Comisión Cantonal para la Aplicación del Artículo 143 de la Ley del Trabajo lleva sin funcionar desde noviembre de 2001, y en la zona del cantón de Bosnia Central, desde abril de 2001. [...] Teniendo en cuenta que sólo en el cantón de Bosnia Central los trabajadores presentaron alrededor de 11.000 demandas para ejercitar sus derechos dimanantes del artículo 143, resulta evidente que los órganos de gobierno –al no crear unos requisitos que regulen el trabajo de estas Comisiones que sirven de mecanismo para el ejercicio de los derechos de los trabajadores–

¹¹⁵ Según la Oficina Federal de Estadística de la Federación de Bosnia y Herzegovina, en 1999, cuando entró en vigor la Ley del Trabajo de esta Federación, el sueldo mensual bruto promedio era de aproximadamente 550 marcos convertibles, equivalentes a aproximadamente 280 euros o 330 dólares estadounidenses. Según informes, la comunidad internacional ejerció intensa presión para reducir la indemnización por despido, que se consideraba elevada por encima de lo realista. Véase *Informacija o implementaciji člana 143. Zakona o radu*, mayo de 2003, de la Comisión Federal para la Aplicación del Artículo 143 de la Ley del Trabajo.

¹¹⁶ Se presentaron aproximadamente 60.000 demandas, según la información que Amnistía Internacional recibió del Ministerio de Trabajo y Política Social de la Federación de Bosnia y Herzegovina.

¹¹⁷ Oficina del Ombudsman de la Federación de Bosnia y Herzegovina, *Posebni izvještaj o radu kantonalnih i Federalne komisije za implementaciju člana 143. Zakona o radu*, 30 de abril de 2001.

demuestran una manifiesta falta de respeto hacia los derechos de los trabajadores que esta ley garantiza. Pero incluso en los cantones en los que sí funcionan las Comisiones, el número total de demandas resueltas, y de demandas resueltas a favor de trabajadores, es insignificante. Según la información recibida, por ejemplo, de las 3.647 demandas para la regulación de la situación laboral en el cantón de Herzegovina-Neretva, sólo 230 se resolvieron con la aceptación de las demandas del demandante pero en la mayoría de estos casos los empleadores posteriormente presentaron demandas ante la Comisión de la Federación que aún no han sido resueltas. Según los datos sobre el trabajo de la Comisión Cantonal en Sarajevo, de las 14.000 demandas de las que esta Comisión es responsable, 11.000 quedaron resueltas antes del 1 de diciembre de 2002, de las cuales un 20 por ciento se resolvió a favor de los demandantes y un 80 por ciento se rechazó.¹¹⁸

En julio de 2004 la Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina publicó un informe especial sobre la aplicación del artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y del artículo 152 de la Ley del Trabajo de la República Srpska (véase *infra*). A marzo de 2004, las Comisiones Cantonales sólo habían examinado aproximadamente 10.700 demandas y la Comisión Federal había recibido 3.700, de las cuales se habían examinado unas 2.400. La Oficina del Ombudsman decidió que la duración de los procedimientos ante dichas Comisiones constituía una violación de los artículos 6 y 13 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, así como de la Constitución de Bosnia y Herzegovina.¹¹⁹ En junio de 2005 el Ministerio de Trabajo y Política Social de la Federación de Bosnia y Herzegovina informó a Amnistía Internacional de que las Comisiones de todos los cantones, a excepción del cantón de Zapadnohercegovački, habían estudiado 29.042 de un total de 60.456 demandas. El Ministerio también comunicó a Amnistía Internacional que no existía información sobre las actividades de la Comisión Cantonal para la Aplicación del Artículo 143 del cantón de Zapadnohercegovački, puesto que ésta llevaba “bastante tiempo” sin funcionar.¹²⁰

Al margen de las deficiencias de las Comisiones, existen grandes problemas en el propio marco legislativo. La organización no gubernamental internacional American Refugee Committee, cuya oficina en Mostar había ofrecido asistencia jurídica a cientos de personas que perdieron su empleo por motivos étnicos, señaló que, al excluir de la indemnización por

¹¹⁸ Consejo de Europa, *Report on Roma access to employment in Bosnia and Herzegovina*, junio de 2004.

¹¹⁹ El artículo 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos dispone que “[t]oda persona tiene derecho a que su causa sea oída de manera equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un tribunal independiente e imparcial, establecido por la ley”. El artículo 13 estipula que “[t]oda persona, cuyos derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio hayan sido violados, tiene derecho a un recurso efectivo ante una instancia nacional, incluso cuando la violación haya sido cometida por personas que actúen en el ejercicio de sus funciones oficiales”. La Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina observaba en particular que la inacción de las autoridades de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska a la hora de abordar adecuadamente los despidos injustos y la inclusión en listas de espera es una violación del artículo II.5 de la Constitución de Bosnia y Herzegovina, que consagra el principio de que “todos los refugiados y las personas desplazadas tienen el derecho a retornar libremente a sus hogares de origen”.

¹²⁰ Correspondencia con el Ministerio de Trabajo y Política Social de la Federación de Bosnia y Herzegovina, 13 de junio de 2005.

despido y la compensación a personas que hayan aceptado cualquier tipo de empleo, la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina de hecho discrimina contra los miembros de minorías.¹²¹ Dichas circunstancias se aplicaron de forma notable a aquellos miembros de minorías étnicas que se vieron obligados a abandonar sus hogares (y lugares de trabajo) anteriores a la guerra a consecuencia de las persecuciones o amenazas sufridas, y a buscar otro trabajo para sobrevivir mientras se encontraban desplazados.

Por otra parte, el American Refugee Committee (ARC) consideró que, incluso en la tramitación de las peticiones de los trabajadores en virtud del artículo 143, las empresas continuaron discriminando contra miembros de determinados grupos étnicos. La fábrica Aluminij de Mostar, por ejemplo, exigía a los trabajadores no croatas que aportaran documentación completa y costosa sobre el trabajo realizado durante la guerra, mientras que los empleados croatas, contratados durante o al finalizar la guerra, no tuvieron que presentar ningún certificado de su empleo durante el periodo de guerra.¹²²

Las disposiciones sobre la indemnización de trabajadores despedidos injustamente, que entraron en vigor en la República Srpska en diciembre de 2000, presentan problemas similares. El artículo 152 de la Ley del Trabajo de la República Srpska dispone que “[un] trabajador contratado al 31 de diciembre de 1991 por un empleador situado en el territorio actual de la República Srpska, y quien considera que su contrato laboral fue rescindido ilegítimamente en el periodo comprendido entre esa fecha y el día de entrada en vigor de esta ley, tiene el derecho a solicitar la indemnización por despido, en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de la ley”. La Ley del Trabajo de la República Srpska también dispone la creación de una comisión que se haga responsable del proceso de peticiones de indemnización (artículo 158).¹²³

En noviembre de 2000, antes de entrar en vigor la nueva Ley del Trabajo, la Oficina del Alto Representante enmendó las disposiciones sobre indemnización por despido que también extendían este derecho a trabajadores incluidos en listas de espera “en la medida en que su empleador, en un plazo de tres meses desde la fecha de entrada en vigor de esta ley, no les readmitiese en su ex puesto de trabajo”.¹²⁴ Por otra parte, la decisión de la Oficina del Alto

¹²¹ ARC Legal Aid Center, *Commentary on the problems related to the application of article 143 of the new Labour law, Spring 2001*, Mostar.

¹²² Otras empresas, entre ellas Elektroprivreda de Sarajevo y Cartonprint de Stolac, siguieron prácticas similares. Según informes, Aluminij también exigió que en las peticiones se incluyese información que confirmase que el demandante no había servido en ningún ejército durante el periodo comprendido entre finales de 1991 y la presentación de la petición, sin tener en cuenta las órdenes de movilización obligatoria que permanecieron vigentes en todo el país durante la guerra.

¹²³ En este caso la Comisión para la Aplicación del Artículo 152 sólo debía crearse en el ámbito de la entidad.

¹²⁴ Oficina del Alto Representante, *Decision amending the Republika Srpska Labour Law, reducing compensation payments to employees on ‘waiting lists’*, 12 de noviembre de 2000.

Representante redujo el pago de indemnización¹²⁵ a un máximo de cuatro veces el sueldo mensual promedio pagado en la República Srpska durante los tres meses anteriores al mes en que se rescindió el contrato laboral.¹²⁶

La aplicación de las disposiciones sobre indemnización por despido en la República Srpska ha sufrido aún más retrasos que en la Federación de Bosnia y Herzegovina. Aunque el Ministerio de Trabajo y Asuntos de los Veteranos de la República Srpska recibió “de 60.000 a 80.000 peticiones de indemnización”,¹²⁷ la Comisión para la Aplicación del Artículo 152 no se creó hasta noviembre de 2003.¹²⁸ Según informes, desde esa fecha la Comisión ha trabajado de forma intermitente, en parte debido a que las actividades relacionadas con la Comisión no constituyen la ocupación principal de sus miembros. En un informe reciente sobre Bosnia y Herzegovina¹²⁹ la CERI observaba que “a pesar de las miles de demandas presentadas (80.000 sólo en la República Srpska), hasta la fecha sólo parecen haberse resuelto unos pocos casos”.¹³⁰ Por otra parte, en su informe anual de 2003 la Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de la República Srpska advertía de que, incluso en casos en los que la Comisión para la Aplicación del Artículo 152 de la República Srpska adoptase una decisión sobre la indemnización por despido, existía el riesgo de que no se pagara la suma, simplemente por falta de recursos económicos.¹³¹ Según la información más reciente en poder de Amnistía Internacional, a junio de 2004 la Comisión de la República Srpska había estudiado 1.562 peticiones de indemnización por despido, de las cuales se aprobaron 388. Las autoridades de la República Srpska no han respondido a las peticiones, formuladas por Amnistía Internacional, de información actualizada sobre el funcionamiento de la Comisión

¹²⁵ *Ibíd.* La Oficina del Alto Representante consideró que “la obligación de efectuar pagos de indemnización por despido según lo dispuesto por la citada Asamblea [la Asamblea Nacional de la República Srpska] habría producido considerables dificultades financieras a un gran número de empresas, impidiendo de esa manera el proceso de privatización y haciendo peligrar la situación laboral actual y la viabilidad de las empresas de toda la República Srpska”.

¹²⁶ Según el Instituto de Estadística de la República Srpska, en 2000, año de entrada en vigor de la Ley del Trabajo en esta entidad, el sueldo mensual bruto promedio de la República Srpska era de aproximadamente 390 marcos convertibles, equivalentes a unos 200 euros, o a 240 dólares estadounidenses.

¹²⁷ Al parecer, no hay cifras más exactas disponibles. Véase, por ejemplo, Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, *Specijalni izvještaj u vezi primjene čl. 143 Zakona o radu Federacije BiH i čl. 152 Zakona o radu Republika Srpska*, 26 de julio de 2004.

¹²⁸ *Ibíd.* También en la República Srpska, la Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina criticó los retrasos a la hora de abordar las demandas por despidos injustos e inclusiones en listas de espera y señaló que la duración de los procedimientos constituía una violación de los artículos 6 y 13 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, así como de la Constitución de Bosnia y Herzegovina.

¹²⁹ CERI, *Report on Bosnia and Herzegovina*, CRI (2005) 2, 15 de febrero de 2005, párrafo 38.

¹³⁰ La CERI exhortaba enérgicamente a las autoridades de Bosnia y Herzegovina a que garantizaran la plena aplicación del artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y del artículo 152 de la Ley del Trabajo de la República Srpska.

¹³¹ Oficina del Ombudsman de la República Srpska, *Annual Report 2003*, marzo de 2004, p. 16. Véase también “Otpremnine na čekanju”, *Nezavisne novine*, 29 de septiembre de 2005. Según informes, el Ministerio de Trabajo y Asuntos de los Veteranos de la República Srpska reconoció la imposibilidad de financiar el pago de indemnización por despido dispuesto por el artículo 152 de la Ley del Trabajo de la República Srpska por falta de recursos económicos.

para la Aplicación del Artículo 152 de la Ley del Trabajo de la República Srpska y sobre el número de demandas estudiadas.

Aparte de lo inadecuado de los mecanismos en funcionamiento para la aplicación del artículo 152, la propia disposición alude explícitamente a los trabajadores anteriormente contratados por un empleador “situado en el territorio actual de la República Srpska”. Sin embargo, antes de la guerra, muchas empresas que contaban con fábricas en la República Srpska estaban inscritas legalmente en Sarajevo o cualquier otra ciudad de la República Socialista Federativa de Yugoslavia. Todavía no está claro si la Comisión para la Aplicación del Artículo 152 de la Ley del Trabajo de la República Srpska interpretará esta cláusula con limitaciones, impidiendo la indemnización a trabajadores de fábricas y otros establecimientos situados, pero no inscritos legalmente, en la República Srpska.

Evaluación de las disposiciones de las entidades sobre indemnización por despido, compensación y despidos discriminatorios y su aplicación

Ya se han citado algunos de los problemas existentes en el marco jurídico que regula la compensación y la indemnización por despido injusto. Entre los más significativos está el hecho de que el artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina parece limitar el derecho a recurso por despido o inclusión en listas de espera durante la guerra a aquellas personas que no hayan aceptado trabajo de otro empleador. Como se señalaba anteriormente, dicha disposición afecta en modo desproporcionado a miembros de minorías y excluye de la indemnización a un número importante de trabajadores que sufrieron despidos discriminatorios.

Dejando de lado la cuestión de qué categorías de trabajadores tienen derecho a indemnización, ni el artículo 143 ni el 152 prevén el resarcimiento de personas afectadas por despidos discriminatorios o inclusión en listas de espera, incluso las que en virtud de disposiciones actualmente vigentes tienen derecho a presentar una demanda de indemnización. En 2001, atendiendo la petición de un miembro de la Presidencia de Bosnia y Herzegovina, el Tribunal Constitucional de este país revisó la constitucionalidad del artículo 152 de la Ley del Trabajo de la República Srpska. El demandante alegó que “la ley no dispone ni el derecho a continuar en el ex puesto de trabajo [de los trabajadores despedidos injustamente] ni el reconocimiento de los años trabajados ni ninguna forma de seguro social, como tampoco penaliza ‘todas las demás consecuencias de la limpieza étnica’, y que de esa manera legaliza la discriminación por motivos étnicos”.¹³² En consonancia con la postura adoptada por la comunidad internacional (y, en particular, la Oficina del Alto Representante), el Tribunal Constitucional consideró que el artículo 152 es conforme con la Constitución de Bosnia y Herzegovina. En particular, en relación con las sumas en concepto de indemnización por despido, el Tribunal Constitucional sostuvo lo siguiente:

[E]l legislador tiene un cierto margen de flexibilidad a la hora de encontrar una solución razonable dentro de los límites establecidos por la Constitución. En vista de

¹³² Tribunal Constitucional de Bosnia y Herzegovina, Decisión sobre el caso núm. U 19/01, 2 de noviembre de 2001, párrafo 9.

*las difíciles condiciones económicas de las empresas privadas y públicas afectadas, el Tribunal Constitucional no considera que el legislador [...] haya transgredido este margen de flexibilidad.*¹³³

Sin embargo, Amnistía Internacional considera que las sumas pagaderas en concepto de indemnización por despidos injustos, que en la mayoría de los casos no supera el equivalente a escasos cientos de euros tanto en la República Srpska como en la Federación de Bosnia y Herzegovina, resultan completamente inadecuadas como indemnización equitativa de los trabajadores.

Los despidos discriminatorios, especialmente los que formaron parte de una campaña organizada de “limpieza étnica”,¹³⁴ no sólo tuvieron consecuencias económicas negativas directas para los trabajadores y las personas a su cargo, sino que también tuvieron un impacto negativo en otros derechos económicos y sociales. En efecto, muchos de los trabajadores despedidos perdieron el derecho a la jubilación, o ésta se redujo considerablemente, a raíz de su despido y el consiguiente periodo de desempleo a largo plazo.¹³⁵ Además, en el sistema “socialista” de la República Socialista Federativa de Yugoslavia, las empresas a menudo proporcionaban servicios de salud y otras formas de bienestar social a los trabajadores y sus familias. Por ejemplo, los empleadores financiaban, equipaban y administraban clínicas especiales de consultas médicas. Estas clínicas eran la principal fuente de atención primaria para empleados de las grandes empresas de Yugoslavia.¹³⁶

Amnistía Internacional reconoce la necesidad de crear seguridad jurídica para las empresas que cesaron o redujeron sus actividades durante la guerra, y que la readmisión de trabajadores despedidos injustamente puede no ser posible en todos los casos.¹³⁷ Sin embargo, a la organización le preocupa que las leyes laborales de la República Srpska y de la Federación de Bosnia y Herzegovina no prevean otras formas de reparación por violaciones de los derechos de trabajadores despedidos injustamente y las personas a su cargo, provocadas por las prácticas de empleo discriminatorias.

¹³³ *Ibíd.*, párrafo 27.

¹³⁴ Que posteriormente dieron lugar a la imposibilidad de que el trabajador despedido encontrase otro trabajo debido a la discriminación generalizada por motivos étnicos o a su desplazamiento, o a ambos.

¹³⁵ En los casos en que el trabajador fuera despedido poco antes de que hubiese cumplido el número mínimo de años de servicio para optar a una jubilación, existía una relación causal directa entre el despido y la falta de acceso a los derechos de jubilación.

¹³⁶ Šarić, Muhamed y Rodwin, Victor, “The Once and Future Health System in the Former Yugoslavia: Myths and Realities”, *Journal of Public Health Policy*, Vol. 14, núm. 2, pp. 220-237, 1993.

¹³⁷ Véase Tribunal Constitucional de Bosnia y Herzegovina, Decisión sobre el caso núm. U 19/01, 2 de noviembre de 2001. El Tribunal razonó que “[d]icha seguridad jurídica también puede resultar fundamental para los inversores en dichas empresas y para el desarrollo general de la economía de Bosnia y Herzegovina” y sostuvo que “sería razonable considerar como prevalente al interés público” [por encima del derecho de los trabajadores despedidos ilegítimamente o incluidos en listas de espera a ser readmitidos en sus ex puestos de trabajo]. Sin embargo, cabe destacar que la decisión también declara que, en principio, en la medida en que los empleados despedidos hayan sido víctimas de prácticas discriminatorias, el derecho a trabajar de los empleados sustitutos de los despedidos no debe tener preferencia por encima del derecho a trabajar de estos últimos, sobre todo si se encuentran actualmente desempleados. Véase el párrafo 25.

Como ya se indicó, a Amnistía Internacional también le preocupa que los mecanismos que garantizan la plena aplicación de las disposiciones existentes en materia de despidos discriminatorios al parecer resulten de todo punto insuficientes. Como se señaló anteriormente, la Comisión para la Aplicación del Artículo 152 de la Ley del Trabajo de la República Srpska entró en funcionamiento hace poco tiempo. Por otra parte, la falta de material y de otros recursos necesarios para realizar sus tareas con eficacia obstaculiza y retrasa sus actividades.¹³⁸ A consecuencia de ello, la Comisión sólo ha examinado una parte mínima de las denuncias. En este sentido, la situación en la Federación de Bosnia y Herzegovina apenas es mejor. Después de varios retrasos, las Comisiones Cantonales para la Aplicación del Artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina han iniciado sus actividades en casi todos los cantones. Sin embargo, en la Federación de Bosnia y Herzegovina las Comisiones tampoco cuentan con los recursos adecuados,¹³⁹ lo que les supone funcionar a un ritmo muy lento y que sólo hayan estudiado un número limitado de denuncias.

Por otra parte, la ausencia manifiesta de mecanismos eficaces destinados a hacer cumplir las decisiones de las Comisiones de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska constituye un motivo de preocupación para Amnistía Internacional.¹⁴⁰ La organización ha recibido información según la cual es frecuente que dichas decisiones simplemente no se cumplan, por motivos como que las empresas han cesado *de facto* sus actividades o se han declarado insolventes.

La situación en la Federación de Bosnia y Herzegovina se vuelve todavía más difícil habida cuenta de que el Tribunal Supremo de la Federación de Bosnia y Herzegovina sostiene que las decisiones de las Comisiones no son de cumplimiento directo y que ha advertido a las personas cuyo derecho a indemnización fue reconocido por las Comisiones que acudan a los tribunales para hacer cumplir dichas decisiones, en casos en los que la empresa contratante aún exista y sea solvente.¹⁴¹ Sin embargo, dado el estado del poder judicial de Bosnia y Herzegovina, los procedimientos judiciales son prolongados y, de hecho, no ofrecen garantías de cumplimiento.¹⁴²

En general, la aplicación de las decisiones de las Comisiones se ha visto obstaculizada por la difícil situación económica de Bosnia y Herzegovina, que afecta a las empresas

¹³⁸ La Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina señaló que la duración de los procedimientos en las comisiones podía explicarse, al menos en parte, por “los equipos deficientes o inadecuados y por la falta de recursos económicos para pagar los sueldos del personal”. Véase Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, *Resolution regarding a number of separately listed complaints concerning certain issues relating to entity labor legislation*, 28 de noviembre de 2003.

¹³⁹ Comisión Federal para la Aplicación del Artículo 143 de la Ley del Trabajo, *Informacija o implementaciji člana 143. Zakona o radu*, mayo de 2003.

¹⁴⁰ Véase, por ejemplo, Ombudsman de la Federación de Bosnia y Herzegovina, *Report on Human Rights Situation in the Federation of Bosnia and Herzegovina for 2001*.

¹⁴¹ Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, *Resolution regarding a number of separately listed complaints concerning certain issues relating to entity labor legislation*, 28 de noviembre de 2003.

¹⁴² Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina, *Annual Report 2002*, p. 30.

demandadas. La Oficina del Ombudsman de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina señalaba lo siguiente:

[C]asi todas las empresas en cuestión estaban destrozadas por el total deterioro económico que supuso el conflicto armado y, de hecho, sólo unas pocas son capaces de atender sus obligaciones legales. Muchas empresas han cambiado de propietario, se han privatizado, están al borde de la quiebra o se han venido totalmente abajo. Por consiguiente, un sistema en el cual las empresas tienen la obligación de indemnizar a sus ex empleados puede no resultar practicable. La decisión de una comisión o de un tribunal, a menudo imposible de cumplirse en la práctica, no tiene valor alguno e incluso puede llegar a ser contraproducente. En lugar de traer justicia, el resultado puede ser una carga mayor para el poder judicial, unos costes administrativos exorbitantes y la frustración del público.¹⁴³

En este sentido, es imprescindible que la Federación de Bosnia y Herzegovina y la República Srpska garanticen la dotación de recursos suficientes a los fondos destinados al pago de indemnizaciones y a la financiación de otras medidas de reparación a los trabajadores despedidos injustamente de empresas anteriormente estatales. Las reparaciones han de cubrir todas las violaciones de derechos humanos sufridas por las víctimas de discriminación y, cuando sea oportuno, por las personas a su cargo. En la actualidad, los recursos económicos asignados son, según informes, insuficientes para pagar incluso las limitadas sumas establecidas por las leyes laborales de las entidades a todos los trabajadores que, en virtud de las disposiciones vigentes, hayan reclamado legítimamente una indemnización por despido injusto.

¹⁴³ *Ibíd.*

4. Estudios de casos

a) La empresa Aluminij en Mostar

Durante la guerra, queríamos mantener la fábrica en funcionamiento, a pesar de que la estaban bombardeando. Pero después ellos [la dirección de Aluminij] nos despidieron porque éramos serbios o musulmanes. Yo no digo que soy un trabajador despedido; digo que soy un trabajador serbio, y que por eso me pidieron que no volviera al trabajo.

Entrevista de Amnistía Internacional con Nebojša Spajić, ex empleado de la fábrica Aluminij.

Una de las empresas más rentables de Bosnia y Herzegovina, la fábrica de aluminio Aluminij, se encuentra situada al suroeste de Mostar. Antes de la guerra, Mostar tenía una población de alrededor de 120.000 personas distribuida del modo siguiente: un 40 por ciento de musulmanes bosnios, otro 40 por ciento de croatas de Bosnia y el 20 por ciento restante lo componían serbios de Bosnia y miembros de otras etnias, incluidos judíos, romaníes y personas de diversos orígenes.¹⁴⁴

En la fase inicial de la guerra, en Mostar las fuerzas croatas de Bosnia y las fuerzas del gobierno bosnio combatieron unidas contra el Ejército Popular Yugoslavo (*Jugoslovenska narodna armija, JNA*). En 1993 estalló el conflicto entre las fuerzas del gobierno de Bosnia y las fuerzas croatas de Bosnia, con lo que la ciudad quedó dividida según criterios étnicos (véase el recuadro).

Aunque se ha avanzado en el proceso de reunificación jurídica y política de Mostar, las circunstancias económicas y sociales que prevalecen en la ciudad, incluidas la discriminación y la segregación persistentes, han seguido afectando negativamente al proceso de reunificación. De hecho, en los años posteriores a la guerra, algunos de los principales motivos de disputa entre los bandos que se enfrentaron en Mostar tienen que ver con la desigualdad en la realización de los derechos económicos, sociales y culturales, incluidos los derechos a la educación, a la salud, al trabajo y el acceso a la asistencia médica y a la seguridad social.

El conflicto en Mostar y sus secuelas

Tras el estallido de la guerra en abril de 1992, el Ejército Popular Yugoslavo sitió la ciudad de Mostar, y fue repelido por el Ejército de Bosnia y Herzegovina (*Armija Bosne i Hercegovine, ABiH*) y las fuerzas armadas croatas de Bosnia (HVO). Sin embargo, las crecientes tensiones entre el Ejército de Bosnia y Herzegovina y la dirección política y militar de los croatas de Bosnia, que reclamaban cada vez con mayor fuerza el derecho a controlar extensos territorios

¹⁴⁴ Según el censo de población yugoslavo de 1991, la población de Mostar era de 126.067 personas; de ellas, el 34,8 por ciento eran musulmanes bosnios, el 33,8 por ciento croatas, el 19,0 por ciento serbios y el 12,4 tenía otros orígenes.

de Herzegovina, derivaron en lucha abierta en abril de 1993. En la noche del 9 al 10 de mayo de 1993, las fuerzas armadas croatas de Bosnia capturaron el cuartel general del Ejército de Bosnia y Herzegovina en la zona oeste de Mostar y establecieron el control sobre esa parte de la ciudad. La mayoría de la población no croata se refugió en la zona este de Mostar. En agosto de 1993, el dirigente croata de Bosnia Mate Boban proclamó oficialmente la “República Croata de Herceg-Bosna” (*Hrvatska republika Herceg-Bosne*), estableciendo una administración política y militar *de facto* que gobernaba las áreas de Herzegovina bajo control croata. La comunidad internacional nunca reconoció a la autoproclamada República Croata de Herceg-Bosna.

El conflicto fue acompañado de graves violaciones de derechos humanos y del derecho internacional humanitario, en especial el internamiento masivo de civiles, en su mayoría musulmanes bosnios, en centros de detención improvisados donde fueron víctimas de ejecuciones, “desapariciones” y torturas que incluyeron violación, privación de alimentos y trabajo forzoso. Los civiles también fueron víctimas de traslados forzosos destinados a crear territorios “étnicamente limpios”. Aunque las fuerzas croatas de Bosnia fueron responsables de la mayoría de estas violaciones del derecho internacional de derechos humanos y del derecho internacional humanitario contra las poblaciones de musulmanes bosnios y de serbios de Bosnia, también hubo informes de violaciones cometidas por el Ejército de Bosnia y Herzegovina contra croatas de Bosnia en zonas bajo su control. Como en otros lugares de Bosnia y Herzegovina, la mayoría de estos graves delitos contra el derecho internacional continúan impunes.

En virtud de los Acuerdos de Dayton de 1995, Mostar entró a formar parte de la Federación de Bosnia y Herzegovina. Desde entonces, la comunidad internacional ha intentado unificar la administración de la ciudad, luchando contra el obstruccionismo deliberado que ha dividido de forma persistente la ciudad según criterios étnicos, debilitando los esfuerzos en pos de la integración y la reconciliación. En septiembre de 2003, la Oficina del Alto Representante nombró una nueva comisión bajo liderazgo internacional que a finales de 2003 emitió sus recomendaciones y propuso un nuevo estatuto para la ciudad de Mostar. En enero de 2003 la Oficina del Alto Representante puso en práctica el Estatuto de la Ciudad de Mostar, integrando los seis municipios musulmanes bosnios y croatas bosnios en una sola administración municipal.

Aluminij durante y después de la guerra

Antes de la guerra, Aluminij era una de las empresas estatales más importantes de la República Federativa Socialista de Yugoslavia. La empresa produce aluminio de alta calidad, muy demandado por la industria del automóvil, entre otras. En la actualidad, Aluminij es una de las empresas más importantes de Bosnia y Herzegovina; según los informes, la fábrica emplea directamente o indirectamente a más de 20.000 personas.

La guerra afectó a la fábrica Aluminij de varias maneras. El suministro de energía dejó de ser constante y el acceso a las materias primas se hizo más difícil al interrumpirse las líneas de abastecimiento. La guerra también afectó a los transportes, lo cual impidió a los

trabajadores acudir a su puesto de trabajo regularmente. Inevitablemente, la producción disminuyó. Según los informes, el 23 de abril de 1992 la fábrica fue bombardeada por el Ejército Popular Yugoslavo y la subestación eléctrica explotó. Según un informe de inspección redactado por ex miembros de la dirección de la empresa antes de la guerra, todas las actividades de la fábrica se interrumpieron al día siguiente, el 24 de abril de 1992.¹⁴⁵ El informe, publicado en noviembre de 1992, afirmaba que el Ejército de los Serbios de Bosnia y paramilitares serbios habían saqueado la fábrica y destruido instalaciones y equipos, a pesar de los esfuerzos de los trabajadores para proteger las instalaciones y garantizar su seguridad. Aunque los daños eran considerables, el informe concluía que las partes vitales de la fábrica se habían preservado y que era posible volver a ponerla en marcha.

Cuando el Ejército Popular Yugoslavo se retiró, las fuerzas croatas de Bosnia se hicieron con el control de la zona donde se situaba la fábrica y en junio de 1992 emitieron la decisión de nombrar un nuevo consejo de administración, compuesto exclusivamente por croatas de Bosnia. El consejo estaba formado por Mijo Brajković, director general de la empresa, que ha continuado en su puesto después de la guerra, y otros tres croatas de Bosnia. Todos ellos habían formado parte del consejo con anterioridad. Durante el posterior conflicto entre croatas y musulmanes bosnios la fábrica interrumpió por completo la producción. Según algunos informes, durante la guerra se obligó a presos musulmanes bosnios internados en el campo de detención de Heliodrom a limpiar la planta de anodizado de la fábrica¹⁴⁶ durante un periodo de seis meses.¹⁴⁷ Al parecer, algunos de estos presos eran ex trabajadores de Aluminij.¹⁴⁸

Después de los daños sufridos durante la guerra,¹⁴⁹ la fábrica de Aluminij volvió a entrar en funcionamiento gradualmente. A mediados de 1996, la dirección decidió volver a poner en funcionamiento la planta de anodizado. El sitio web de la fábrica menciona la “dedicación desinteresada” de los trabajadores y de la dirección que permitió que la primera célula electrolítica volviese a estar operativa el 14 de agosto de 1997. Empleados de la empresa manifestaron a Amnistía Internacional que reiniciar la fábrica había costado más de 5 millones de dólares estadounidenses. Los ejecutivos de Aluminij sostienen que pusieron la empresa en funcionamiento solos, sin ninguna ayuda de la Federación de Bosnia y Herzegovina, Bosnia y Herzegovina o de Herceg-Bosna. En la actualidad, la fábrica emplea a unas 970 personas, menos de un tercio de la plantilla antes de la guerra.

Entre los socios comerciales de Aluminij, incluidas empresas que compran sus productos y otras con las que tiene relaciones de colaboración técnica, se encuentran

¹⁴⁵ Husein Kapić, Suad Šarić y Sulejman Dizdarević, *Osvrt na aktuelno stanje u ALUMINIJU Mostar*, 11 de noviembre de 1992. Estos ex ejecutivos estimaron en ese momento que se necesitarían entre 25 y 30 millones de dólares estadounidenses para recomenzar la producción.

¹⁴⁶ Donde se produce aluminio mediante electrolisis.

¹⁴⁷ “Logoraši Bošnjaci sa heliodroma na prisilnom radu u Aluminiju”, *Bosanskohercegovački dani*, 21 de septiembre de 2001.

¹⁴⁸ *Ibíd.*

¹⁴⁹ Sin embargo, el alcance exacto de los daños sufridos por Aluminij durante la guerra y el coste de la renovación de la fábrica seguían siendo objeto de discusión.

importantes empresas internacionales como Conoco en EE. UU., DaimlerChrysler y Debs en Alemania y EE. UU., Norske Hydro en Noruega, FIAT en Italia, Glencore en Suiza y TLM Šibenik en Croacia.

Conversión discriminatoria de salarios impagados en acciones

Aunque Aluminij Mostar generalmente es considerada como una de las empresas más rentables y poderosas del país, aún quedan por resolver algunos problemas de envergadura en relación con su actual estructura de propiedad. La empresa, que antes de la guerra pertenecía en su totalidad al Estado, desde 1997 ha sufrido cambios drásticos en lo que se refiere a la propiedad de su capital.

Un elemento clave de la transformación de Aluminij en septiembre de 1997 en una compañía de responsabilidad limitada fue la decisión del consejo de administración de la empresa de convertir el valor de los salarios impagados (acumulados durante la guerra por los trabajadores) en acciones de la empresa, al parecer sin consultar a los trabajadores afectados y sin su consentimiento. Según la dirección de la empresa, los salarios impagados suponían alrededor de 97 millones de marcos alemanes;¹⁵⁰ sin embargo, no todas las personas recibieron la misma cuantía en concepto de salarios impagados. La mayoría de los trabajadores serbios de Bosnia no recibieron cantidad alguna ni acciones como compensación por los salarios impagados. Los musulmanes bosnios recibieron acciones correspondientes al salario mínimo por el periodo de nueve meses comprendido entre el 1 de agosto de 1992 y el 1 de mayo de 1993, cuando estalló el conflicto entre los croatas de Bosnia y los musulmanes bosnios en Mostar.¹⁵¹ Los trabajadores croatas de Bosnia, por el contrario, recibieron acciones correspondientes al salario completo durante todo el periodo en el que la fábrica no estuvo operativa (53 meses). Por tanto, la privatización parcial de la empresa se llevó a cabo de un modo no transparente, y al parecer ha tenido consecuencias discriminatorias en perjuicio de los trabajadores no croatas.

Según un informe elaborado por un equipo de expertos legales encargado por la Oficina del Alto Representante en mayo de 2000 para revisar la legalidad de las decisiones que motivaron los cambios en la estructura de propiedad de la empresa, muchas de las decisiones y acciones emprendidas por la dirección de Aluminij en este respecto fueron cuestionables, aunque no habían supuesto un “claro incumplimiento de la ley”. Sin embargo, el equipo de expertos, compuesto por dos representantes de la Agencia para la Privatización en la Federación de Bosnia y Herzegovina y dos abogados civiles de Mostar, bajo la dirección de un jurista neerlandés, no alcanzó una postura común sobre las recomendaciones. Por tanto, el informe definitivo contenía varias recomendaciones emitidas sólo por el asesor internacional que, entre otras cosas, proponía conceder a cada ex trabajador, con independencia de su origen étnico, acciones por valor del salario correspondiente a 53 meses.

¹⁵⁰ Aproximadamente 50 millones de euros o 59 millones de dólares estadounidenses.

¹⁵¹ Lo que supone que los trabajadores musulmanes bosnios dejaron de ser considerados empleados una vez estalló el conflicto entre los croatas del Bosnia y los musulmanes bosnios.

Estas conclusiones y recomendaciones fueron presentadas al gobierno de la Federación de Bosnia y Herzegovina y a la dirección de Aluminij. Las autoridades de la Federación las rechazaron por considerar, entre otras cosas, que el Estado había salido perjudicado durante el controvertido proceso de privatización y el acuerdo propuesto no suponía un remedio justo. Según los informes, la dirección de Aluminij aceptó en líneas generales las conclusiones y desde entonces ha llegado a algunos acuerdos con los trabajadores, que parecen poner en práctica de algún modo las recomendaciones del asesor internacional.

La estructura de propiedad de Aluminij ha seguido siendo objeto de controversia y las autoridades de la Federación de Bosnia y Herzegovina insisten desde hace tiempo en que el problema debe ser resuelto con un arbitraje internacional. En mayo de 2005, representantes del gobierno de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la empresa llegaron a un principio de acuerdo sobre la estructura de propiedad de la empresa, que prevé que el Estado y los trabajadores conservarán cada uno un 44 por ciento de la empresa, mientras que la compañía TLM será titular del 12 por ciento restante. Aunque algunas declaraciones realizadas por funcionarios de la Federación de Bosnia y Herzegovina indican que el acuerdo sobre la estructura de propiedad también implica la introducción de medidas específicas dirigidas a remediar las disposiciones discriminatorias aplicadas en el pasado¹⁵² contra trabajadores no croatas, todavía no está claro cómo y hasta qué punto esas medidas repararán la discriminación. Además, el hecho de que en noviembre de 2005 la Cámara de Representantes de la Federación de Bosnia y Herzegovina no aprobase las reformas a la Ley de Privatización de Empresas, puede significar que el acuerdo entre el gobierno y Aluminij no llegue a aplicarse.

Discriminación contra trabajadores y trabajadoras no croatas

En el mundo, muchas empresas, incluidas compañías internacionales, han operado en comunidades divididas. El ejemplo más conocido es el de varias empresas estadounidenses que operaban en Sudáfrica en la época del *apartheid* y que pusieron en práctica los denominados Principios Sullivan,¹⁵³ con los que pretendían conseguir la eliminación de la segregación y la discriminación en el lugar del trabajo y promover la “acción afirmativa”. Algunas empresas citaban su adhesión a los Principios Sullivan para explicar por qué consideraban que podían continuar operando en Sudáfrica, pese a que los grupos anti

¹⁵² En el proceso de privatización y en el despido de trabajadores (véase *infra*).

¹⁵³ Formulados en 1977 por Leon Sullivan (que había entrado a formar parte del consejo de administración de General Motors en 1971), estos principios exigían a las empresas la adopción de políticas que incluyesen: la no segregación por razas en las dependencias de trabajo, comedores y lugares de reposo; la aplicación de prácticas de empleo justas y equitativas para todos los trabajadores; la igualdad de salarios para todos los trabajadores que desempeñasen un trabajo igual o equiparable durante el mismo periodo de tiempo; el inicio y desarrollo de programas de formación de personas de raza negra y otras personas no blancas para puestos de supervisión, administrativos, técnicos y de oficina; el aumento de la proporción de personas de raza negra y otras personas no blancas en puestos de supervisión y gestión; la mejora de la calidad de vida de las personas de raza negra y otras personas no blancas fuera del ambiente laboral en áreas tales como la vivienda, el transporte, la educación, el ocio y la salud. En 1984 se añadió un nuevo principio que pedía a las empresas que se esforzasen por “eliminar las leyes y costumbres que impiden la justicia social, económica y política”.

apartheid hacían campaña en pro de la desinversión en Sudáfrica. Aunque de un modo limitado, los Principios Sullivan mostraban que las empresas podían operar en circunstancias difíciles y promover la no discriminación incluso en un Estado que la practicaba abiertamente.

Composición étnica de la fuerza laboral de Aluminij antes y después de la guerra

	1992	2003
Musulmanes bosnios	1119 (33%)	25 (3%)
Croatas de Bosnia	1519 (44%)	827 (93%)
Serbios de Bosnia	777 (23%)	37 (4%)

Fuente: Aluminij

En la ciudad dividida de Mostar, Aluminij ha aplicado una política de discriminación étnica, cuyos efectos siguen sintiéndose y algunos de cuyos elementos se siguen practicando. Aluminij ha pasado de ser una empresa con un número significativo de empleados de cada una de las tres principales comunidades de Bosnia y Herzegovina (musulmanes bosnios, croatas de Bosnia y serbios de Bosnia), a convertirse en una empresa con una mano de obra en su inmensa mayoría croata.

Durante la guerra, la dirección de Aluminij incluyó a un gran número de trabajadores en una lista de espera y despidió a los empleados que no acudieron a su puesto de trabajo durante más de cinco días.¹⁵⁴ Como ya se ha explicado, las circunstancias de la guerra con frecuencia impidieron que los trabajadores que pertenecían al “otro” grupo étnico acudiesen al trabajo, con lo que las decisiones de poner fin a la relación de empleo tuvieron un efecto discriminatorio y dieron como resultado una fuerza laboral más homogénea desde el punto de vista étnico. Los ejecutivos de Aluminij argumentaron que en diciembre de 1996 el Parlamento de la Federación de Bosnia y Herzegovina había declarado el final de la guerra, lo que obligó a las empresas a retomar la normativa empresarial de los tiempos de paz. Desde ese día, según la dirección de la empresa, Aluminij no podía seguir aceptando ausencias relacionadas con la guerra y tuvo que despedir a los empleados que no acudieron a su puesto de trabajo. En realidad, los trabajadores no se reincorporaron a la fábrica a finales de 1996

¹⁵⁴ El límite de cinco días fue establecido en la Ley de Derechos Básicos en las Relaciones Laborales de la República Federativa Socialista de Yugoslavia. Sin embargo, en noviembre de 1992 un decreto promulgado por la República de Bosnia y Herzegovina elevó el límite a 20 días y estableció que los trabajadores alistados en el Ejército de Bosnia y Herzegovina tenían derecho a volver a sus ex puestos de trabajo.

porque muchos de ellos, especialmente los que pertenecían a minorías étnicas, habían sido desplazados o se encontraban refugiados en el extranjero, y necesitaron tiempo para regresar e intentar rehacer su vida anterior. Además, desde comienzos de 1996 hasta 1998, a la mayoría de los trabajadores no croatas que se presentaron en la fábrica se les dejó claro que no eran bienvenidos. Muchos denunciaron que se les impidió físicamente la entrada.¹⁵⁵ Los guardias de seguridad profirieron insultos racistas contra ellos y se encontraron con pintadas racistas como “Aquí no se permite entrar a *balije* (un término despectivo para los musulmanes bosnios)” o “Prohibida la entrada a serbios y perros”.¹⁵⁶

La dirección de Aluminij reconoce que la composición étnica de la fuerza laboral de la empresa ha cambiado radicalmente, pero se defiende diciendo que el perfil demográfico de Mostar también ha cambiado después de la guerra. Esto es innegable¹⁵⁷ y, como ya se ha dicho, uno de los objetivos centrales de las partes contendientes era obtener poder y territorios y compartir los recursos sólo con miembros de su propio grupo étnico, “limpiando” la región de miembros de otras etnias. Sin embargo, las consecuencias de la “limpieza étnica” no podrán invertirse de un modo efectivo en tanto en cuanto los miembros de los grupos étnicos minoritarios sigan siendo objeto de discriminación, incluida la discriminación en el acceso al empleo.¹⁵⁸

En 1999, tras una reclamación de la Unión de Sindicatos Autónomos de Bosnia y Herzegovina y el Sindicato de Obreros Metalúrgicos, el Consejo de Administración de la OIT publicó un informe¹⁵⁹ en el que se afirmaba que los despidos de trabajadores musulmanes bosnios y serbios de Bosnia de las empresas con base en Mostar Aluminij y Soko se habían debido exclusivamente a su origen étnico. Entre otras recomendaciones, la OIT instaba a las autoridades a garantizar que los trabajadores despedidos de las empresas de Aluminij y Soko en razón de su origen étnico fuesen indemnizados adecuadamente por los perjuicios sufridos; recibiesen el pago de los atrasos en concepto de salarios y cualesquiera otras prestaciones a las que hubieran tenido derecho de no haber sido despedidos; y se les readmitiese en la medida de lo posible en sus puestos sin pérdida de antigüedad a los efectos de acumulación de derechos a prestaciones.

¹⁵⁵ Según los informes, en 1996 los guardias de seguridad de la empresa impidieron la entrada a la fábrica a uno de estos empleados, que había trabajado para Aluminij como conductor desde 1974. Posteriormente, la dirección de Aluminij denegó las peticiones de la rama local del Sindicato de Obreros Metalúrgicos de Bosnia y Herzegovina para reunirse con la dirección de la empresa y para que los inspectores de trabajo cantonales y de la Federación de Bosnia y Herzegovina entraran en la fábrica con el fin de examinar la situación de empleo de los trabajadores.

¹⁵⁶ “Alija Behmen protiv Mije Brajkovića”, *Bosanskohercegovački dani*, 25 de mayo de 2001.

¹⁵⁷ Por ejemplo, los serbios de Bosnia, que en 1991 constituían alrededor del 19 por ciento de la población de Mostar, en la actualidad suponen menos del 1 por ciento de los habitantes. Véase Comisión para la Reforma de la Ciudad de Mostar, *Recommendations of the Commission. Report of the Chairman*, 15 de diciembre de 2003.

¹⁵⁸ El papel de Aluminij, en este sentido, podría ser especialmente significativo, al ser uno de los empleadores más importantes de la región de Mostar.

¹⁵⁹ OIT, *Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Bosnia y Herzegovina del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111) presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Unión de Sindicatos Autónomos de Bosnia y Herzegovina*, 1999, Recomendaciones.

En 2001, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) concluyó que el gobierno no había puesto en práctica las recomendaciones de la OIT hasta ese momento.¹⁶⁰ La Comisión observó que, si bien a finales de 1999 se habían añadido nuevas secciones a la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina que preveían la concesión de indemnizaciones a los trabajadores despedidos durante la guerra, no estaba claro si las direcciones de Aluminij y Soko tenían la intención de utilizar esta normativa con el fin de poner en práctica la decisión de la OIT y, en caso de que así fuera, cómo lo harían.¹⁶¹

En 2003, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones solicitó a las autoridades de Bosnia y Herzegovina que proporcionasen información detallada sobre los trabajadores despedidos de las empresas Aluminij y Soko, incluyendo datos sobre las demandas presentadas por los trabajadores afectados ante las Comisiones Cantonales y la Comisión Federal para la Aplicación del Artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina.¹⁶² En 2004 y 2005, la Comisión reiteró la petición en vista de que las autoridades de Bosnia y Herzegovina no habían respondido a su observación anterior.¹⁶³

En agosto de 2003, Amnistía Internacional se entrevistó con varios ex trabajadores de Aluminij que habían sido despedidos de forma discriminatoria. Mujo Hodžić, musulmán bosnio de 56 años, entró en Aluminij en 1980 y estuvo en activo en la empresa hasta los primeros meses de 1993, antes de que comenzaran las hostilidades entre las fuerzas croatas de Bosnia y el Ejército de Bosnia y Herzegovina. Después de la guerra solicitó por escrito volver a su puesto de trabajo, pero no le contestaron. En 1998, creó un sindicato local afiliado al Sindicato de Obreros Metalúrgicos de Bosnia y Herzegovina, en un intento de encontrar una solución para todos los compañeros que también habían sido despedidos en razón de su origen étnico. Este sindicalista llegó a viajar a la República Srpska en busca de ex colegas serbios de Bosnia para que también estuvieran representados. Mujo Hodžić declaró a Amnistía Internacional que la mayoría de los trabajadores que habían sido despedidos de modo improcedente no habían recibido notificación formal del cese en su empleo.

Muhamed Avdović, un musulmán bosnio de 55 años que había entrado a trabajar en la empresa en 1974, intentó infructuosamente recuperar su puesto de trabajo en el departamento de mantenimiento a mediados de 1996. En la puerta de la fábrica, un guardia le dijo que no podía entrar porque era un *balija*. Sin embargo, logró acceder al departamento de recursos

¹⁶⁰ CEACR, *Observación individual sobre el Convenio núm. 111, Discriminación (empleo y ocupación), 1958 Bosnia y Herzegovina*, 2001.

¹⁶¹ La CEACR también hizo notar que había recibido una comunicación por escrito de la Unión de Sindicatos Autónomos de Bosnia y Herzegovina y de una organización sindical de las minas de Ljubija, en la República Srpska, sobre el despido de aproximadamente 2.000 trabajadores no serbios de las minas en 1992 (véase *infra*). La CEACR pidió a las autoridades de Bosnia y Herzegovina que respondiesen a estas comunicaciones en relación con las minas de Ljubija en su próxima memoria.

¹⁶² CEACR, *Observación individual sobre el Convenio núm. 111, Discriminación (empleo y ocupación), 1958 Bosnia y Herzegovina*, 2003.

¹⁶³ CEACR, *Observación individual sobre el Convenio núm. 111, Discriminación (empleo y ocupación), 1958 Bosnia y Herzegovina*, 2004; *Observación individual sobre el Convenio núm. 111, Discriminación (empleo y ocupación), 1958 Bosnia y Herzegovina*, 2005.

humanos para recuperar su hoja de servicios.¹⁶⁴ Después de insistir, un empleado le dijo que podía llevársela, pero que entonces su expediente se cerraría y nunca podría volver a la fábrica. Muhamed Avdović declaró a Amnistía Internacional: “Por eso decidí no llevármela. A otras personas que la pidieron les dijeron que se había perdido. Pero sin este documento no puedes conseguir trabajo”.¹⁶⁵

Nebojša Spajić, serbio de Bosnia de 38 años que trabajó en el departamento de extinción de incendios de la fábrica entre 1988 y 1992, contó a Amnistía Internacional que durante la guerra había trabajado turnos dobles, es decir, un total de 15 ó 16 horas al día, junto a unos 150 compañeros, mientras la fábrica era bombardeada. Según relató a Amnistía Internacional: “Durante la guerra, queríamos mantener la fábrica en funcionamiento, a pesar de que la estaban bombardeando. Pero después ellos nos despidieron porque éramos serbios o musulmanes. Yo no digo que soy un trabajador despedido; digo que soy un trabajador serbio, y que por eso me pidieron que no volviera al trabajo”. Nebojša Spajić afirma que lleva 11 años sin trabajar, desde que se le impidió volver a su puesto de trabajo en Aluminij.

Según Aluminij, unos 1.600 trabajadores han solicitado reincorporarse a sus ex puestos de trabajo en virtud del artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina.¹⁶⁶ A ninguno de ellos se le ha permitido volver a trabajar. La empresa afirma que se mostró dispuesta a pagar la indemnización por despido a 503 trabajadores. De ellos, 397 aceptaron una suma reducida¹⁶⁷ y el resto se negó a “que les compraran” y a que su demanda se resolviese con una indemnización por despido.

La empresa ha mostrado cierta voluntad de cumplir sus obligaciones formales en virtud del artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina. Sin embargo, Aluminij se ha acogido a una disposición del artículo 143 –según la cual los trabajadores que hubiesen realizado cualquier clase de empleo en otro lugar quedaban excluidos– para privar a estas personas de un remedio efectivo. En agosto de 2003, el jefe de recursos humanos de la fábrica informó a Amnistía Internacional de que la empresa disponía de una lista de 800 ex trabajadores que habían encontrado otro trabajo. “Hemos investigado cada caso, cada reclamación, y les mostraremos nuestros archivos. Estas personas han encontrado otro trabajo, algunos se han jubilado y otros están muertos. También los hay que

¹⁶⁴ La hoja de servicios proporciona un historial detallado de la ocupación del empleado. Los trabajadores necesitan presentar ese documento ante el siguiente empleador.

¹⁶⁵ Entrevista con Muhamed Avdović, agosto de 2003.

¹⁶⁶ Como ya se ha indicado, el artículo 143 prevé la posibilidad de que los ex trabajadores pidan la reincorporación a sus puestos. Sin embargo, la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina deja a la discreción del empresario decidir si contrata al ex trabajador o si le paga una indemnización.

¹⁶⁷ Normalmente alrededor de 1.000 marcos convertibles, equivalentes a unos 500 euros o 600 dólares estadounidenses. Amnistía Internacional observa que en algunos casos los pagos parecen haber sido inferiores a las sumas establecidas por la ley. Cuando posteriormente algunos trabajadores presentaron quejas ante la Comisión Cantonal para la Aplicación del Artículo 143 de la Ley del Trabajo, ésta ratificó las decisiones de la empresa. Reclamaciones posteriores ante la Comisión Federal para la Aplicación del Artículo 143 y ante el Tribunal Supremo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, así como procedimientos civiles iniciados ante el Tribunal Cantonal de Mostar siguen pendientes o, según la información disponible, no han dado como resultado ninguna decisión favorable a los trabajadores.

han falsificado documentos. Si aceptan otro trabajo, no podemos volver a contratarlos. [...] Sólo estamos aplicando la ley. Tenemos historiales de todos los trabajadores, con su nombre y su número. Ninguna otra empresa en Bosnia y Herzegovina tiene unos archivos como los nuestros”. El departamento de recursos humanos de la empresa mostró a la delegación de Amnistía Internacional su sistema de clasificación de personal mediante códigos de colores que mostraban el origen étnico de los empleados.

Ausencia de remedios para la discriminación persistente en el empleo

Incluso en años recientes, a pesar de haber sido incluida en el Programa de empleo equitativo de la OSCE, Aluminij no ha realizado los esfuerzos adecuados para tener una plantilla más equilibrada étnicamente. Algunos ejecutivos de Aluminij manifestaron a Amnistía Internacional en 2003 que la empresa no tiene ninguna política anti-discriminación. Cuando se les pidió que explicaran el desequilibrio persistente en la composición étnica de la plantilla, los ejecutivos alegaron que el desempleo afecta a todas las comunidades étnicas y que todos los aspirantes a un puesto son valorados exclusivamente en función de sus aptitudes y cualificaciones. En defensa de las políticas de empleo de la empresa, los ejecutivos de Aluminij declararon a Amnistía Internacional:

*Aún no es el momento de tratar de conseguir la integración en Mostar. Estamos más divididos ahora que antes de la guerra. Las dos partes se han enfrentado. [...] La comunidad internacional no entiende lo que ha pasado. No se resolverá tranquilamente. No es posible que las heridas se cierren tan deprisa. Llevará tiempo. [...] Nos hicimos cosas terribles mutuamente. Necesitamos que la economía mejore con rapidez y quizás entonces la gente olvide lo ocurrido. Hay que esperar antes de reintegrarnos con la otra parte.*¹⁶⁸

La empresa afirma que sólo trabajadores croatas de Bosnia respondieron a los anuncios de las plazas vacantes que aparecieron en los medios de comunicación locales. Sin embargo, según informes recibidos por Amnistía Internacional, los puestos se anunciaron en la variante croata del idioma nacional y sólo en medios de comunicación dirigidos específicamente a una audiencia croata. Además, las denuncias de hostigamiento y discriminación contra los trabajadores no croatas de Aluminij, y las profundas divisiones étnicas que se aprecian en Mostar no han creado las condiciones propicias para la contratación de miembros de minorías, ya que no existe un compromiso claro e inequívoco por parte de la empresa para animar a los trabajadores no croatas cualificados a que opten a los nuevos empleos, proporcionar a los empleados las mismas oportunidades de promoción profesional y garantizar que el hostigamiento y la discriminación no serán tolerados. Por el contrario, según los informes, el director de Aluminij Mostar ha declarado que la empresa es croata y que seguirá siéndolo.¹⁶⁹

¹⁶⁸ Entrevista con ejecutivos de Aluminij, agosto de 2003.

¹⁶⁹ Donais, Timothy, “The Politics of Privatization in Post-Dayton Bosnia”, *Southeast European Politics*, Vol. 3, No. 1, pp. 3-19, 2002.

La discriminación que siguen practicando grandes empresas como Aluminij, en el contexto de una economía estancada, sigue constituyendo un grave obstáculo para el regreso de las minorías. Los ex empleados de Aluminij que fueron despedidos de forma improcedente en razón de su origen étnico y a quienes se ha negado el derecho a obtener una reparación plena continúan siendo víctimas de violaciones de derechos humanos.

La denegación del derecho a un remedio efectivo por las violaciones discriminatorias del derecho al trabajo es en parte el resultado de la inadecuación de las disposiciones incluidas en la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y del hecho de que las disposiciones existentes no se ponen en práctica plenamente. Además, en el caso de Aluminij, como en el de muchas otras empresas e instituciones públicas de la Federación de Bosnia y Herzegovina donde se siguen aplicando o tolerando prácticas discriminatorias en el ámbito del empleo, las autoridades de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de Bosnia y Herzegovina no han garantizado la plena aplicación de las disposiciones de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina que prohíben la discriminación en el acceso al empleo.

Amnistía Internacional también advierte con preocupación que las autoridades no han puesto en práctica las recomendaciones de la OIT que apoyaban la reclamación presentada por los sindicatos de Bosnia y Herzegovina respecto a la discriminación practicada por las empresas Aluminij y Soko en Mostar. Las autoridades de Bosnia y Herzegovina no han facilitado a la OIT “información detallada”, incluyendo la cifra de trabajadores despedidos, su distribución por origen étnico, número de trabajadores despedidos que recibieron la indemnización por despido, así como datos sobre las demandas presentadas en virtud del artículo 143 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina¹⁷⁰.

Aunque los organismos internacionales en general han desempeñado un papel positivo en la promoción de prácticas de empleo justo en las empresas de Bosnia y Herzegovina, entre ellas Aluminij, la presión ejercida para garantizar la eliminación de la discriminación y la resolución de las demandas relativas a los despidos improcedentes ha sido insuficiente y sólo ha producido resultados limitados.

b) Las minas de Ljubija, cerca de Prijedor

Esto no fue una guerra; fue la destrucción de los musulmanes. Esto no es como cualquier otro pueblo minero muerto, sino que lo ha matado la discriminación.

Entrevista de Amnistía Internacional con Beisa Hadžibajramovic, ex trabajadora de las minas de Ljubija.

La explotación de mineral de hierro de Ljubija ocupa tres emplazamientos en Ljubija, Tomašica y Omarska, cerca de la ciudad de Prijedor, en la República Srpska, al noroeste de Banja Luka. Las minas no sufrieron daños significativos durante la guerra y al parecer

¹⁷⁰ Observación individual sobre el Convenio núm. 111, Discriminación (empleo y ocupación), 1958 Bosnia y Herzegovina, 2005.

conservan un considerable potencial económico, aunque sus actividades después de la guerra se han visto afectadas negativamente por el desbaratamiento de los mercados en la ex Yugoslavia.¹⁷¹

En 2004, la compañía internacional LNM Holdings¹⁷² y la empresa Rudnici željezne rude Ljubija, RŽR (Minas de Hierro de Ljubija), propiedad de la República Srpska, firmaron un acuerdo de asociación, fruto del cual nació New Ljubija Mines. El 51 por ciento del capital de la nueva empresa pertenece al inversor extranjero, mientras que la República Srpska controla el 49 por ciento restante. Como parte del acuerdo, LNM se comprometió a realizar inversiones significativas para reanudar y desarrollar la explotación de las minas; tras años de inactividad, las minas recomenzaron sus operaciones a finales de 2004. Según todos los indicadores económicos, la economía de la República Srpska no es tan boyante como la de la Federación de Bosnia y Herzegovina, y unas prósperas minas de hierro podrían promover el crecimiento económico que tanto necesita la República Srpska.

Crímenes de guerra y crímenes contra la humanidad en el área de Prijedor

Las minas de Ljubija han permanecido años inactivas, no sólo debido a factores como la incertidumbre política en la que se desarrollan las actividades mercantiles y comerciales en el área de los Balcanes, la debilidad institucional de la economía de Bosnia Herzegovina, los impedimentos de índole estructural o las fuerzas económicas globales. La historia de Prijedor y la función de las minas durante la guerra han tenido un efecto significativo sobre las operaciones de las minas en los últimos años. El área donde se encuentra la mina y las propias instalaciones del complejo minero fueron el escenario donde se cometieron algunos de los crímenes más horribles de la guerra, incluidos asesinatos en masa y tortura.

Durante la guerra, Prijedor y las áreas colindantes tuvieron una gran importancia estratégica para los serbios, ya que formaban parte de un corredor que unía a los serbios de la región de Krajina, en Croacia, con Serbia a través de Bosnia y Herzegovina. El 7 de enero de 1992, los miembros serbios de Bosnia de la Asamblea Municipal de Prijedor y los presidentes de los comités locales del Partido Democrático Serbio (*Srpska Demokratska Stranka, SDS*) proclamaron una Asamblea del Pueblo Serbio de la Municipalidad de Prijedor paralela.¹⁷³ Diez días después, la Asamblea del Pueblo Serbio de la Municipalidad de Prijedor votó por unanimidad la unión de “los territorios serbios de la municipalidad de Prijedor a la Región Autónoma Serbia de la Krajina Bosnia”.¹⁷⁴

La noche del 29 al 30 de abril de 1992, el Partido Democrático Serbio llevó a cabo lo que el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia ha descrito como un golpe de Estado ilegal en Prijedor, que había sido planificado y coordinado durante meses y que tenía

¹⁷¹ Steblez, Walter, *The Mineral Industries of Bosnia and Herzegovina*, Reston VA, US Geological Survey, 1998.

¹⁷² LNM Holdings fue adquirida en octubre de 2004 por Ispat International, y fue rebautizada como Mittal Steel. En la actualidad es la empresa siderúrgica más importante del mundo.

¹⁷³ *Prosecutor v. Milomir Stakic*, Sentencia, Caso No. IT-97-24-T, párrafo 61.

¹⁷⁴ *Ibíd.*, párrafo 62. La Región Autónoma Serbia de la Krajina Bosnia fue proclamada por el Partido Democrático Serbio en septiembre de 1991, en municipios con mayoría de población serbia.

como objetivo final la creación de una municipalidad “étnicamente pura” formada por serbios de Bosnia.¹⁷⁵ El 20 de mayo de 1992 la Asamblea Municipal fue sustituida por el Gabinete de Crisis de la Municipalidad de Prijedor, que luego sería conocido como la Presidencia de Guerra, encabezada por Milomir Stakić.¹⁷⁶ Entre los integrantes del Gabinete de Crisis había personas clave de empresas locales, incluidas las minas de Ljubija.¹⁷⁷ Cuando las fuerzas de los serbios de Bosnia tomaron Prijedor, lanzaron una brutal campaña de “limpieza étnica”.¹⁷⁸ Como ya se ha dicho, la “limpieza” con frecuencia comenzó con el despido de los trabajadores no serbios, empezando por aquellos que ocupaban puestos clave en la administración local y en las grandes empresas. Obedeciendo una decisión de las autoridades serbias de Bosnia locales, se lanzaron ataques armados contra la población civil no serbia de la municipalidad, incluyendo pueblos y ciudades donde los musulmanes bosnios constituían la mayoría de la población. Numerosas personas murieron víctimas de los ataques del Ejército de los Serbios de Bosnia (*Vojska Republike Srpske, VRS*) y millares fueron obligadas a abandonar el área de Prijedor. Se destruyeron monumentos culturales y lugares de culto de la comunidad croata de Bosnia y de los musulmanes bosnios. El Tribunal concluyó que, en 1992, al menos 1.500 no combatientes perecieron víctimas de homicidios ilegítimos perpetrados por las fuerzas de los serbios de Bosnia.¹⁷⁹ El Tribunal logró identificar a 486 víctimas por sus nombres.

El municipio de Sanski Most, que hace frontera con Banja Luka al oeste y con Prijedor al norte, sufrió ataques y campañas de “limpieza étnica” similares. A comienzos de 1992, el Partido Democrático Serbio de Sanski Most, con el apoyo de la Sexta Brigada de Infantería Ligera de Sanska del Ejército de los Serbios de Bosnia, se hizo con el control de la ciudad y de los pueblos colindantes, bombardeando las casas de los no serbios y deteniendo, expulsando y asesinando a civiles musulmanes bosnios y croatas bosnios.¹⁸⁰ Entre los pueblos atacados por el Ejército de los Serbios de Bosnia se encontraba Stari Majdan, donde vivían muchos de los trabajadores de la mina de Ljubija.

Millares de musulmanes bosnios y de croatas de Bosnia fueron conducidos a campos de detención en Omarska, que forma parte del complejo minero de Ljubija, así como a Keraterm y Trnopolje. Algunos también fueron recluidos en “centros de detención improvisados en las instalaciones de la mina de Ljubija”, incluido el separador principal en el

¹⁷⁵ *Ibíd.*, párrafo 84.

¹⁷⁶ En 2003, Milomir Stakić fue declarado culpable por el Tribunal de exterminio, asesinato y persecución contra la población no serbia y fue condenado a cadena perpetua.

¹⁷⁷ Anexo V (El informe Prijedor) a *Final Report of the Commission of Experts Established pursuant to Security Council Resolution 780 (1992)*, Doc. ONU: S/1994/674/Add.2 (Vol. I), 28 de diciembre de 1994, Parte Dos, V.B.

¹⁷⁸ Véase también International Crisis Group, *War Criminals in Bosnia's Republika Srpska: Who are the People in Your Neighbourhood?*, *Europe Report No. 103*, 2 de noviembre de 2000, p. 38 y sig.

¹⁷⁹ *Prosecutor v. Milomir Stakic*, Sentencia, Caso No. IT-97-24-T, párrafo 654.

¹⁸⁰ International Crisis Group, *War Criminals in Bosnia's Republika Srpska: Who are the People in Your Neighbourhood?*, *Europe Report No. 103*, 2 de noviembre de 2000, p. 44 y sig.

área central de la mina, que al parecer fue utilizado como lugar de detención temporal.¹⁸¹ Según algunos informes, varios miembros de la dirección de las minas de Ljubija durante la guerra se vieron implicados en crímenes cometidos durante la campaña de “limpieza étnica”.¹⁸²

Aunque algunas de las ejecuciones se llevaron a cabo en el emplazamiento de las minas de Ljubija,¹⁸³ normalmente los homicidios en masa tuvieron lugar en centros de detención más grandes bajo el control de los serbios de Bosnia. En Omarska y Keraterm se llevaron a cabo interrogatorios, torturas y homicidios masivos. En julio de 1992, en una sola noche, 128 hombres de Brdo, en el área de Prijedor, fueron asesinados en el campo de Keraterm (en la denominada “matanza de la sala 3”).¹⁸⁴ El Tribunal resolvió que “centenares de detenidos murieron o desaparecieron en el campo de Omarska entre finales de mayo y finales de agosto, cuando el campo fue clausurado definitivamente”.¹⁸⁵ A finales de julio, más de 100 personas murieron víctimas de homicidio en el campo de Omarska, incluidas personas procedentes del pueblo de Hambarine, que inicialmente fueron recluidas en la que se conoce como “casa blanca”, un edificio que forma parte del complejo minero de Ljubija.¹⁸⁶ El 5 de agosto, al menos 120 personas internadas en el campo de Omarska fueron cargadas en dos autobuses y posteriormente asesinadas.¹⁸⁷ En Trnopolje las condiciones no eran tan terribles como en Omarska y Keraterm, pero allí también tuvieron lugar homicidios y torturas, incluidas violaciones.¹⁸⁸

Entre las personas recluidas en Omarska y otros campos de detención dirigidos por las autoridades serbias de Bosnia se encontraban intelectuales, políticos y profesionales musulmanes bosnios y croatas de Bosnia. Al parecer, el objetivo era asestar un golpe al poder económico de las comunidades musulmana y croata de Bosnia y despojar a la población no serbia de sus recursos. Los serbios persiguieron este objetivo de varias formas: apoderándose de los bancos y empresas locales, y también simplemente saqueando casas y robando el dinero y las joyas de las personas que eran obligadas a abandonar la zona en convoyes

¹⁸¹ Anexo V (El informe Prijedor) a *Final Report of the Commission of Experts Established pursuant to Security Council Resolution 780 (1992)*, Doc. ONU: S/1994/674/Add.2 (Vol. I), 28 de diciembre de 1994, Parte Dos, VII.D.

¹⁸² HRW, *Bosnia and Herzegovina, The Unindicted: Reaping the Rewards of “Ethnic Cleansing”*, enero de 1997, Vol. 9, No.1 (D).

¹⁸³ En *Prosecutor v. Radoslav Brdjanin*, Sentencia, Caso No. IT-99-36-T, el Tribunal resolvió que 48 personas murieron víctimas de homicidio en las minas de Ljubija (véase Anexo C).

¹⁸⁴ *Prosecutor v. Milomir Stakic*, Sentencia, Caso No. IT-97-24-T, párrafo 206.

¹⁸⁵ *Ibid.*, párrafo 220.

¹⁸⁶ *Ibid.*, párrafo 209.

¹⁸⁷ *Ibid.*, párrafo 211.

¹⁸⁸ *Ibid.*, párrafo 242 y sig. Véase también HRW, *Bosnia and Herzegovina, The Unindicted: Reaping the Rewards of “Ethnic Cleansing”*, enero de 1997, Vol. 9, No.1 (D), donde se afirma que “el tercero [campo], Trnopolje, tenía otro objetivo; funcionaba como escala para las deportaciones masivas de personas, en su mayoría mujeres, menores y ancianos, y allí también tuvieron lugar homicidios y violaciones”.

organizados por los serbios de Bosnia.¹⁸⁹ Según la organización internacional de derechos humanos Human Rights Watch:

[U]na de las razones que motivaron la toma de la ciudad de Prijedor por parte de los serbios fue obtener el control de los activos económicos de la comunidad. Durante la toma de la ciudad, destacados dirigentes de la comunidad, hombres y mujeres de negocios y profesionales no serbios murieron inmediatamente víctimas de homicidios o fueron reclusos en Omarska, donde muchos de ellos desaparecieron y muy probablemente fueron asesinados. Estos directores de empresas, funcionarios municipales y otros fueron sustituidos por serbios, y muchos negocios fueron expropiados prácticamente de un día para otro.

Human Rights Watch cita el Informe Final de la Comisión de Expertos de la ONU que afirma que las personas detenidas en Omarska constituían la práctica totalidad de la élite no serbia, incluidos dirigentes políticos y altos funcionarios administrativos, líderes religiosos, intelectuales y profesores de universidad, así como destacados empresarios. El informe afirma lo siguiente:

Entre los ciudadanos prominentes de Prijedor que sobrevivieron a la fase de devastación inicial y fueron reclusos en Omarska se han identificado personas cuyos nombres no se publican por razones de confidencialidad o relacionadas con el proceso judicial. Entre ellas, por mencionar sólo algunas, se encontraban las personas siguientes: el alcalde, políticos del SDA [Partido de Acción Democrática] y del HDZ [Unión Democrática Croata] de Prijedor; un imán; jueces y abogados; trabajadores de los sectores civiles y militares; un veterinario, un fisioterapeuta, un dentista y varios médicos; un ingeniero y algunos economistas; directores y profesores de centros educativos de distinto nivel; periodistas y un redactor de Radio Prijedor y de Kozarski Vjesnik; un escritor y un actor; directores y miembros del consejo de dirección de Rudnika Ljubija; directores y gerentes de Bosnamontaža, Kozaraturist, Celpak, y de la fábrica de galletas Mira Cikota; el director y el secretario de la Cruz Roja de Prijedor, el presidente de Merhamet (una organización caritativa musulmana) en Prijedor; propietarios de restaurantes, hombres de negocios y empresarios; dirigentes de clubes deportivos y jugadores de fútbol.¹⁹⁰

Un ex trabajador de las minas de Ljubija, jefe de turno, con un historial de 28 años de servicio, declaró a Amnistía Internacional: “Cuando empezó la guerra mataron a la élite intelectual no serbia, incluidos médicos, directores de empresa e ingenieros. El director de nuestra mina, Ibrahim Pavlović, un ingeniero de profesión, sigue desaparecido. Eran nuestros compañeros antes de la guerra”.¹⁹¹

¹⁸⁹ Anexo V (El informe Prijedor) a *Final Report of the Commission of Experts Established pursuant to Security Council Resolution 780 (1992)*, Doc. ONU: S/1994/674/Add.2 (Vol. I), 28 de diciembre de 1994, Parte Dos, X.D.

¹⁹⁰ *Ibíd.*, Parte Dos, VIII.A.

¹⁹¹ Entrevista con un ex trabajador de las minas de Ljubija, agosto de 2003.

Las fosas comunes y las minas de Ljubija

Los primeros informes sobre la presencia de fosas comunes en el complejo minero de Ljubija aparecieron antes del fin de las hostilidades. La Comisión de Expertos de la ONU, en el anexo sobre fosas comunes a su informe final de 1994 sobre violaciones del derecho internacional humanitario cometidas en el territorio de la ex Yugoslavia, informó de que las minas de Omarska, Tomašica y Ljubija contenían un gran número de cadáveres de víctimas de los combates en el área de Prijedor, así como de otras personas que perdieron la vida durante su cautiverio. En el informe puede leerse:

*Los profundos pozos y túneles construidos para las operaciones de minería proporcionaban una forma fácil de efectuar enterramientos a gran escala; los signos de estos enterramientos podían ocultarse fácilmente a los habitantes locales y a la comunidad internacional. De hecho, los serbios reclutaban regularmente a lugareños e internos del campo para que ayudaran a deshacerse de los cuerpos y luego los mataban para eliminar testigos potenciales.*¹⁹²

En el documento se mencionan informes relativos a un episodio concreto, la matanza perpetrada en julio de 1992 en la sala 3 del campo de Keraterm.¹⁹³ El informe de la Comisión de Expertos establece que los homicidios a gran escala “dieron lugar a una inhumación masiva de cadáveres, muy probablemente en una de las minas de Omarska/Tomašica”.¹⁹⁴ El documento también menciona otros informes según los cuales personas no serbias, víctimas de homicidios, habían sido enterradas en distintos emplazamientos dentro de la mina de Ljubija. La existencia de fosas comunes en la mina fue publicada posteriormente en el periódico *The New York Times*, en enero de 1996.¹⁹⁵ Según *The New York Times*, los residentes en la zona y funcionarios occidentales consideraban al complejo minero como el punto central donde se habían reunido y ocultado millares de cadáveres de víctimas de la campaña de “limpieza étnica” llevada a cabo por los serbios de Bosnia, en la región noroccidental de Bosnia y Herzegovina.

Informes posteriores confirmaron la existencia de fosas comunes en el complejo minero de Ljubija y en sus alrededores. En 2001 fueron exhumados 373 cadáveres de la fosa común de Jakarina kosa en la mina de Ljubija¹⁹⁶ y en la zona que rodea la mina se han excavado otras fosas comunes de menor entidad. Entre agosto y noviembre de 2004 fueron exhumados los restos de 456 personas de una de las fosas comunes más grandes jamás descubiertas en Bosnia y Herzegovina en Kevljani, en las proximidades de las minas de Ljubija. Se creía que los cuerpos pertenecían a musulmanes bosnios internados en los campos de detención de Omarska y Keraterm. Al parecer, ésta era una fosa común secundaria que fue

¹⁹² Anexo X (Fosas comunes) a *Final Report of the Commission of Experts Established pursuant to Security Council Resolution 780* (1992), Doc. ONU: S/1994/674/Add.2 (Vol. V), 28 de diciembre de 1994, II.24.

¹⁹³ El Tribunal resolvió que la matanza tuvo lugar. Véase *Prosecutor v. Milomir Stakic*, Sentencia, Caso No. IT-97-24-T, párrafo 203 y sig.

¹⁹⁴ Anexo X (Fosas comunes) a *Final Report of the Commission of Experts Established pursuant to Security Council Resolution 780* (1992), Doc. ONU: S/1994/674/Add.2 (Vol. V), 28 de diciembre de 1994, II.24.

¹⁹⁵ “Bosnian Mine Is Thought to Hold Evidence of Mass Killings”, *New York Times*, 11 de enero de 1996.

¹⁹⁶ “Željezna ruda obogaćena ljudskim kostima”, *Bosanskohercegovački dani*, 15 de abril de 2005.

excavada mucho después de que tuvieron lugar los homicidios, a donde llegaron los restos procedentes de otros lugares de enterramiento. Esad Bajramović, miembro de la Comisión para Personas Desaparecidas de la Federación de Bosnia y Herzegovina, declaró al diario de Bosnia y Herzegovina *Nezavisne Novine* que esas fosas sólo podían haber sido excavadas con una maquinaria como la utilizada en las minas de Ljubija.¹⁹⁷ Continúan realizándose exhumaciones en la zona y, según los informes, en mayo de 2005 se encontró una nueva fosa común en las proximidades de la mina de Ljubija. Al parecer, Amor Mašović, presidente de la Comisión para Personas Desaparecidas de la Federación de Bosnia y Herzegovina, ha declarado que “no hay ninguna duda de que aún quedan cuerpos que no han sido encontrados en la mina de Omarska y en sus cercanías [...] No estamos hablando de decenas, sino de centenares de cadáveres”.¹⁹⁸ Los cálculos realizados sugieren que el número real de personas que siguen enterradas en el área de operaciones de New Ljubija Mines puede ascender a 1.700.¹⁹⁹

Ex trabajadores de la mina declararon a Amnistía Internacional que después de que los empleados no serbios fuesen despedidos en 1992, la mina y su maquinaria se reconvirtieron al propósito de cometer y ocultar los crímenes contra la población no serbia.²⁰⁰ Existen informes dignos de crédito que indican que algunos de los que perecieron o fueron enterrados en las minas de Ljubija habían trabajado en la mina en el pasado.²⁰¹ Según los ex trabajadores declararon a Amnistía Internacional, otros ex compañeros de la mina que fueron llamados para ayudar a enterrar los cuerpos de personas no serbias asesinadas, habían reconocido entre las víctimas a ex compañeros.²⁰² Miembros de la población local manifestaron a Amnistía Internacional que la mayoría de los cuerpos fueron trasladados a fosas comunes secundarias en 1994, en una operación masiva que duró 16 días. En 2003 un ex trabajador condujo a delegados de Amnistía Internacional hasta un pozo de la mina de Ljubija. Según este trabajador, los cadáveres llegaron en camiones y fueron arrojados al pozo y cubiertos con arena por soldados serbios.

Según los informes, la dirección de las minas nombrada por LNM/Mittal Steel ha declarado que “hasta el momento no se han encontrado cuerpos ni fosas comunes en Omarska, y tampoco en ninguna otra zona bajo el control de New Ljubija Mines”.²⁰³ Esta declaración parece contradecir los abrumadores indicios de lo contrario. La dirección de las minas de Ljubija declaró a Amnistía Internacional que, en caso de que aparecieran indicios de

¹⁹⁷ “Pronađeno 420 tijela u Kevljanima kod Prijedora”, *Nezavisne novine*, 2 de noviembre de 2004. El artículo menciona 420 cadáveres, pero cuando concluyó la exhumación la cifra llegó a 456. Véase también “New battle breaks out over Serb death camp”, *The Guardian*, 2 de diciembre de 2004.

¹⁹⁸ *Ibíd.*

¹⁹⁹ “Željezna ruda obogacena ljudskim kostima”, *Bosanskohercegovački dani*, 15 de abril 2005. Véase también, “Kosturi Razdora”, *Feral Tribune*, 24 de febrero de 2005.

²⁰⁰ Entrevistas con ex trabajadores de las minas de Ljubija, agosto de 2003 y febrero de 2005.

²⁰¹ Según la Comisión de Expertos de la ONU, en 1994 la mayoría de los trabajadores musulmanes bosnios y croatas de Bosnia de la mina ya habían sido “asesinados o expulsados”. Véase Anexo V (El informe Prijedor) a *Final Report of the Commission of Experts Established pursuant to Security Council Resolution 780 (1992)*, Doc. ONU: S/1994/674/Add.2 (Vol. I), 28 de diciembre de 1994, Parte Dos, II.D.

²⁰² Entrevistas con ex trabajadores de las minas de Ljubija, agosto de 2003 y febrero de 2005.

²⁰³ “Željezna ruda obogacena ljudskim kostima”, *Bosanskohercegovački dani*, 15 de abril de 2005.

nuevas fosas comunes o restos mortales durante las operaciones de la mina, las actividades se detendrían de inmediato y se informaría a las autoridades pertinentes.²⁰⁴ Sin embargo, el mero hecho de que la mina haya recommenzado sus operaciones podría dañar, destruir o permitir el ocultamiento de pruebas de crímenes de guerra y crímenes contra la humanidad y de restos mortales enterrados en el complejo minero.

Supervivientes de los campos y familiares de las personas muertas o “desaparecidas” se han dirigido al inversor extranjero y a la nueva dirección de la mina pidiendo que parte de las instalaciones y de los terrenos sean conservados en homenaje a los muertos y a las víctimas del resto de los crímenes cometidos en el complejo minero.²⁰⁵ Edin Ramulić, cuyo padre murió en Keraterm y que ahora es representante de Izvor, una asociación local que busca a las personas desaparecidas, declaró a Amnistía Internacional que los supervivientes y los familiares de las víctimas han solicitado que el edificio conocido como “la casa blanca” en Omarska sea preservado en recuerdo de las víctimas. La dirección de Mittal Steel conoce esta demanda y aseguró a Amnistía Internacional que la empresa está en contacto con ONG locales para discutir las formas adecuadas de rendir homenaje a las víctimas.²⁰⁶ En diciembre de 2005, Mittal Steel declaró su intención de financiar la erección de un monumento en las minas de Ljubija en recuerdo de las víctimas, con la “casa blanca” como punto central.

Los trabajadores y trabajadoras de Ljubija

En la Yugoslavia anterior al conflicto, en las minas de Ljubija llegaron a trabajar hasta 5.393 empleados. Después de las reformas económicas introducidas a finales de la década de los 80 y principios de los 90, las cifras comenzaron a descender. Al comienzo de la guerra, después de que la empresa quedase bajo el control de las autoridades serbias locales *de facto*, la dirección de las minas de Ljubija discriminó sistemáticamente a un mínimo de 2.000 empleados no serbios, llevando a cabo despidos masivos motivados exclusivamente por el origen étnico de los trabajadores. Con ello, la dirección de la empresa se implicó directamente en la campaña de “limpieza étnica” contra la población no serbia.

Ex trabajadores informaron a Amnistía Internacional de que el 22 de mayo de 1992 se enteraron por la radio de que, debido al inicio del conflicto, los trabajadores musulmanes bosnios y croatas de Bosnia no debían volver a sus puestos de trabajo. En cuestión de semanas recibieron cartas dirigidas a su nombre, firmadas por la dirección, en las que se les comunicaba que sus servicios habían concluido. En las cartas, de las que Amnistía Internacional tiene copia, se afirma que la terminación del empleo en mayo de 1992 se basaba, entre otras cosas, en una decisión de junio de 1992 del Comité de Crisis de Prijedor.²⁰⁷ Según esta decisión, todos los puestos ejecutivos, aquellos que pudieran implicar un flujo de información y los que tuvieran que ver con la protección de la propiedad pública, es decir,

²⁰⁴ Entrevista con Murari Mukherjee, gerente general de New Ljubija Mines, febrero de 2005.

²⁰⁵ “New battle breaks out over Serb death camp”, *The Guardian*, 2 de diciembre de 2004.

²⁰⁶ Entrevista telefónica con Roeland Baan, principal director ejecutivo de LNM para Europa Central–Oriental, marzo de 2005.

²⁰⁷ Por tanto, esa decisión parece haber sido aplicada retroactivamente, ya que su relación con la empresa se interrumpió en mayo de 1992.

todos los puestos importantes para el funcionamiento de la economía, sólo podían ser ocupados por personal serbio.²⁰⁸ Aunque esta decisión discriminatoria se aplicaba en teoría sólo a ciertas categorías de trabajadores, al parecer la dirección de las minas la utilizó para despedir a todos los trabajadores no serbios. Los empleados que recurrieron su despido ante el comité de relaciones laborales de la empresa vieron cómo sus recursos eran rechazados y recibieron una comunicación por escrito en la que se les informaba de que no podían continuar en su puesto porque éste estaba reservado a trabajadores serbios.

Hasan Čaušević, de 65 años, trabajó en la mina de Ljubija durante 30 años. En el año 1992, disfrutó de su periodo anual de vacaciones del 4 de mayo al 5 de junio; después, recibió una comunicación en la que se le informaba de que sus servicios como jefe de equipo habían concluido el 22 de mayo. Contó lo siguiente a Amnistía Internacional:

Todos estábamos trabajando, pero entonces anunciaron en la radio que no fuéramos a trabajar si éramos musulmanes. Recibimos las cartas de despido en julio. Yo presenté una queja por escrito, pero la Comisión [de relaciones laborales de la empresa] la rechazó.

La carta que recibió era similar a otras cartas enviadas en el mismo periodo a centenares de trabajadores.

Hasan Islamović, de 60 años, trabajó durante 31 años como electricista en el departamento de mantenimiento de la mina. “Yo era un obrero, y lo que querían era eliminar a los intelectuales, de modo que no me seleccionaron. Me llevaron a un campo porque consideraron que no era lo bastante importante para matarme”, explicó. Luego fue conducido en un convoy a Travnik con su esposa, su hijo y su madre. Desde allí lograron llegar a la frontera y huir a Austria. En Bosnia y Herzegovina tuvieron que pagar sobornos continuamente para salvar sus vidas y algunos de sus bienes. “Mi vecino me apuntaba con una pistola mientras yo buscaba entre mis pertenencias –recuerda–. Si tuviera dinero, los llevaría a los tribunales”.²⁰⁹

Beisa Hadžibajramović trabajó nueve años en la mina de Ljubija, en la unidad de producción y forja de metal. El 22 de mayo de 1992 se enteró de que la guerra había comenzado, de modo que no acudió a su trabajo. En la radio oyó un anuncio en el que se les informaba, a ella y a otros, de que el trabajo había concluido para todos los trabajadores musulmanes. “Esto no fue una guerra; fue la destrucción de los musulmanes –declaró a Amnistía Internacional–. Todo el mundo tenía demasiado miedo, así que la gente se quedó en casa. Nadie quería salir porque les agarraban y les llevaban a los campos, así que se quedaron en casa. Cinco de los seis directores musulmanes de la mina murieron.”²¹⁰

Los despidos por motivos de origen étnico en las minas de Ljubija, como en otras grandes empresas propiedad del Estado, han tenido un impacto negativo sobre el acceso a otra

²⁰⁸ *Prosecutor v. Milomir Stakic*, Sentencia, Caso No. IT-97-24-T, párrafo 127.

²⁰⁹ Entrevista con Hasan Islamović, agosto de 2003.

²¹⁰ Entrevista con Beisa Hadžibajramović, agosto de 2003.

serie de derechos económicos y sociales, incluido el derecho a percibir una pensión. Sakib Islamović, un ingeniero mecánico que trabajó en la mina durante 23 años, declaró a Amnistía Internacional que permaneció detenido en campos dirigidos por serbios de Bosnia hasta finales de agosto de 1992. Cuando quedó en libertad logró huir a Alemania con su esposa y sus hijos, para reunirse con otro de sus hijos que ya se encontraba allí como refugiado. En 2001 regresó. “No quiero un empleo. Quiero mi pensión estatal –dijo–. Quiero vivir aquí [...] pero no me siento seguro en Prijedor. [...] El apartamento que tengo en Prijedor está muy cerca del apartamento de un hombre que me llevó al campo. Los vecinos no quieren reconocer lo que ocurrió. No quieren admitir que hubo campos. Yo no creo que la historia no pueda repetirse. De los 16 altos directivos que había en la mina, seis eran musulmanes. Yo soy el único director musulmán que ha sobrevivido”.²¹¹

Una ex trabajadora, que en la fecha en que fue entrevistada todavía residía en Suecia, donde había recibido protección como refugiada durante la guerra, y que había trabajado en las minas de Ljubija como mecanógrafa, declaró a Amnistía Internacional:

Me despidieron después de sólo 12 años de servicio. [...] Ahora no hay nada de lo que vivir en Sanski Most. Desde luego que nos gustaría recuperar los trabajos y que todo volviera a ser como antes, pero no es posible. No hay forma de sobrevivir. No voy a volver. No tengo dinero para construir una casa. [...] No tengo esperanza en que me indemnizen. La vida es lo único que me queda por perder. Esto me está matando poco a poco. Estamos psicológicamente muertos, y para eso no hay indemnización posible. ¿El artículo 152 [de la Ley del Trabajo de la República Srpska]? Es simbólico, no sirve para nada.

La cifra total de musulmanes bosnios y croatas de Bosnia que han retornado al municipio de Prijedor es de aproximadamente 25.000 personas.²¹² A pesar de la alentadora tasa de retornados en la región, que también es el resultado de la participación de la comunidad internacional en la financiación de la reconstrucción de las propiedades dañadas, muchos de esos retornos pueden no ser sostenibles a largo plazo dada la difícil situación económica en la zona y la discriminación persistente contra los ciudadanos no serbios. El PNUD estimó en 2004 que más del 90 por ciento de las personas que han retornado a Prijedor no tienen trabajo. Sin embargo, los retornados suponen solo el 5,6 por ciento de los desempleados registrados en la oficina local del Departamento de Empleo de la República Srpska en Prijedor, lo que, según el PNUD, “muestra la falta de confianza de los retornados en las instituciones oficiales de la República Srpska”.²¹³

Según los informes, después de la guerra, en el periodo que precedió al acuerdo con LNM, la dirección de las minas de Ljubija siguió aplicando una política de discriminación

²¹¹ Entrevista con Sakib Islamović, agosto de 2003.

²¹² PNUD y ACNUDH, *Rights-Based Municipal Assessment and Planning Project (RMAP): Municipality of Prijedor*, octubre 2003-febrero de 2004, p. 16n. El informe (p. 11n) cita cifras del censo yugoslavo de 1991 según las cuales antes de la guerra vivían en la municipalidad 112.543 personas: 49.351 musulmanes bosnios, 47.582 serbios de Bosnia y 6.316 croatas de Bosnia.

²¹³ *Ibíd.*, p. 18.

étnica. Aunque las operaciones de las minas se redujeron de modo significativo y prácticamente se interrumpieron, en 1999 las minas seguían teniendo 1.409 empleados registrados. Cuando ese mismo año se contrató a 60 nuevos trabajadores, al parecer todos ellos eran serbios de Bosnia.²¹⁴

En 1998, aproximadamente 300 ex trabajadores de Ljubija se organizaron en un sindicato para pedir la readmisión en sus puestos y para conseguir el reconocimiento del resto de sus derechos como ex trabajadores, incluidos los derechos de pensión. Este sindicato casi siempre ha actuado independientemente de la rama local del Sindicato de Mineros y Obreros Metalúrgicos de la República Srpska, que no parece haber apoyado las demandas de los ex trabajadores.²¹⁵ La lucha de los ex trabajadores que, por el contrario, han recibido el apoyo de la Unión de Sindicatos Autónomos de Bosnia y Herzegovina, con base en Sarajevo, implicó contactos con la dirección de las minas, así como con representantes de la comunidad internacional y de la Oficina del Alto Representante en particular, a los que se les pidió que presionasen a la dirección y a las autoridades locales. Sin embargo, las demandas de los trabajadores no fueron atendidas ni siquiera parcialmente. Además, a los retornados que intentaron recuperar su hoja de servicios como prueba de su pasada relación laboral, la empresa les dijo que no poseía esa documentación.

En 2000, como ya se ha mencionado, los trabajadores y sus representantes enviaron una comunicación a la OIT en relación con la discriminación en el empleo en las minas de Ljubija. Esta comunicación ha sido citada repetidamente en las Observaciones individuales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la aplicación del Convenio núm. 111 de la OIT, a las cuales las autoridades de Bosnia y Herzegovina no han respondido.

La empresa New Ljubija Mines en la actualidad

Del acuerdo de asociación entre RŽR Ljubija y LNM firmado en 2004 surgió una nueva empresa denominada New Ljubija Mines. Esto ha significado la transferencia de parte de los activos de las minas a la nueva empresa, que también ha “heredado” algunas de las anteriores obligaciones de las minas.

Amnistía Internacional no tiene conocimiento de que los trabajadores que fueron despedidos de forma improcedente de las minas de Ljubija hayan sido incluidos en cualquier negociación sobre el futuro de las minas entre la República Srpska y LNM, o cualquier otro inversor. Las conversaciones y negociaciones se han llevado a cabo con el sindicato que agrupa a los actuales trabajadores de las minas. Una declaración emitida el 30 de abril de 2004 y firmada por LNM, RŽR Ljubija y este sindicato afirmaba lo siguiente:

²¹⁴ Entrevista con Hamdija Razić, retornado y dirigente de un sindicato local, agosto de 2003.

²¹⁵ Entrevistas con ex trabajadores de las minas de Ljubija, agosto de 2003 y febrero de 2005; entrevista con representantes del Sindicato de Mineros y Obreros Metalúrgicos de la República Srpska en Prijedor, febrero de 2005.

Se acordó que el objetivo prioritario sería crear una empresa duradera, económicamente sostenible y rentable. Para conseguirlo, será necesario llevar a cabo una reestructuración del personal, aplazar las negociaciones sobre los salarios y saldar de modo gradual las deudas pendientes con los trabajadores.

En la declaración también se afirmaba que la nueva empresa aceptaría “a todos los trabajadores de RŽR Ljubija, en un número no superior al que se define en el contrato de fundación”.²¹⁶ Sin embargo, también se afirmaba que para que las minas operasen con eficacia se necesitarían entre 600 y 750 trabajadores, dependiendo del nivel de producción (es decir, una cifra considerablemente inferior a los 1.148 trabajadores que seguían empleados en las minas antes de concluirse el acuerdo de asociación). Los fundadores de New Ljubija Mines se han comprometido a llevar a cabo todo el proceso de reestructuración del personal de un “modo socialmente aceptable” y en consultas con el sindicato. LNM y su socio RŽR Ljubija acordaron asimismo pagar las prestaciones pendientes a los trabajadores que alcanzaron la edad de jubilación en 2004 y saldar las deudas pendientes con los trabajadores hasta una cuantía máxima de 7.087.207 marcos convertibles (una suma equivalente a alrededor de 3.600.000 euros o 4.300.000 dólares estadounidenses). Además, en virtud del acuerdo, los trabajadores que optasen por el cese voluntario recibirían una bonificación de 1.000 marcos convertibles (aproximadamente 500 euros o 600 dólares estadounidenses), además de la cuantía total de sus salarios netos impagados.

No obstante, todos estos compromisos sólo afectan a los trabajadores que continuaban empleados oficialmente en las minas, y no a los ex empleados. Nijaz Brkić, ex cajero en la mina que desde 1998 ha participado en la lucha de los ex empleados por el reconocimiento de sus derechos, declaró a Amnistía Internacional que había transmitido las demandas de los trabajadores a la nueva dirección de las minas, así como a representantes de LNM/Mittal Steel en los Países Bajos, pero que hasta la fecha no había obtenido ningún resultado.²¹⁷ El colectivo de ex trabajadores es consciente de que no sería realista esperar la readmisión de los aproximadamente 300 ex empleados que se han organizado en el sindicato. “Si contratasen a 20 personas, eso ya sería un gesto simbólico de buena voluntad”, ha declarado Nijaz Brkić. Los ex trabajadores también demandan que en el futuro la empresa respete estrictamente los principios de no discriminación en sus políticas de empleo.

La dirección de las minas de Ljubija nombrada por LNM/Mittal Steel declaró a Amnistía Internacional que la nueva empresa no asume ninguna responsabilidad sobre los trabajadores no serbios despedidos de forma improcedente durante la guerra o antes de la firma del acuerdo de asociación en 2004.²¹⁸ La nueva dirección también dejó claro que a corto y medio plazo, New Ljubija Mines no realizará contrataciones de trabajadores significativas, sino que reducirá su personal con el fin de aumentar la eficiencia y garantizar la viabilidad económica de las minas. Además, algunos ejecutivos de la empresa manifestaron a Amnistía Internacional que New Ljubija Mines tenía muy poco interés en los trabajadores despedidos

²¹⁶ A excepción de diez trabajadores.

²¹⁷ Entrevista con Nijaz Brkić, febrero de 2005. Véase también “Preko 320 tužbi protiv Rudnika ‘Ljubija’”, *Nezavisne novine*, 25 de febrero de 2005.

²¹⁸ Entrevista con Murari Mukherjee, gerente general de New Ljubija Mines, febrero de 2005.

de las minas, muchos de los cuales se encuentran próximos a la edad de jubilación y, según la dirección de la empresa, no podrían trabajar en una mina moderna. La dirección manifestó a Amnistía Internacional que todas las cuestiones relacionadas con los trabajadores despedidos en 1992 deben dirigirse a la dirección de RŽR Ljubija, que posee el 49 por ciento de New Ljubija Mines y los activos de las minas que no fueron incluidos en el acuerdo de asociación. Como ya se ha mencionado, RŽR Ljubija sigue siendo propiedad de la República Srpska.

La dirección aseguró a Amnistía Internacional que las personas que la empresa contrate en el futuro serán elegidas exclusivamente por sus méritos, sin tener en cuenta su origen étnico. A pesar de que los ejecutivos de la empresa se mostraron firmes en que no se tolerará ninguna discriminación por motivos étnicos, Amnistía Internacional no ha tenido conocimiento de que la empresa haya tomado medidas activas para garantizar que las prácticas de contratación de New Ljubija Mines no son discriminatorias. Dado el historial de discriminación generalizada en el empleo dentro de las minas, que fue el prelude de una brutal campaña de “limpieza étnica” que culminó en los homicidios masivos perpetrados en el interior del complejo minero, Amnistía Internacional considera esencial que la empresa prohíba expresamente la discriminación en el empleo y adopte medidas concretas dirigidas a garantizar la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo.

En resumen, los ex trabajadores de las minas de Ljubija que fueron despedidos exclusivamente debido a su origen étnico no tienen derecho a un remedio efectivo y han sido excluidos por completo de cualquier conversación o negociación sobre el futuro de la empresa, incluida su privatización. Las autoridades de la República Srpska, en éste y en otros casos, no han cumplido con su obligación de poner en práctica plenamente las disposiciones existentes contra la discriminación y no han promovido activamente las políticas contra la discriminación, tampoco en empresas grandes que han sido privatizadas total o parcialmente. La consiguiente persistencia de la discriminación en el acceso al empleo impide el retorno sostenible de personas pertenecientes a minorías étnicas. Además, las autoridades de Bosnia y Herzegovina aún no han informado a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en respuesta a los requerimientos expresados en sus Observaciones individuales, de ningún progreso en relación con la situación de los trabajadores de las minas de Ljubija que fueron despedidos durante la guerra en razón de su origen étnico.

5. Conclusiones y recomendaciones

La herencia, aún sin resolver, de la discriminación étnica en el empleo durante la guerra y la constante actual de discriminación en el ámbito laboral, tal y como se documentan en este informe, constituyen violaciones de los derechos humanos graves y continuadas que afectan especialmente a las minorías y a las comunidades de retornados. La imagen general que se presenta en el informe, así como los dos casos analizados –la empresa Aluminij en Mostar y las minas de Ljubija cerca de Prijedor–, son ejemplos de un problema que existe en todo el territorio de Bosnia y Herzegovina.

La discriminación en el acceso al empleo y la denegación del derecho a un recurso efectivo violan las normas internacionales y contravienen el espíritu y la letra de los Acuerdos de Dayton. La persistente discriminación sigue siendo uno de los obstáculos más graves para el retorno sostenible de los refugiados y desplazados pertenecientes a minorías. La discriminación étnica en el empleo no sólo no es permisible desde el punto de vista legal sino que además es ineficaz desde el punto de vista económico, ya que reduce el número de candidatos potenciales para un empleo determinado.

Las víctimas de la discriminación en tiempo de guerra siguen esperando a que se les haga justicia, ya que las autoridades no han proporcionado un remedio efectivo a los trabajadores afectados por despidos discriminatorios. Las autoridades de Bosnia y Herzegovina y de sus entidades autónomas han hecho muy poco para prohibir, prevenir y eliminar la discriminación persistente en el empleo, incluido en el ámbito de la administración pública. Excepción hecha de aquellas profesiones en las que la comunidad internacional mostró un interés especial y presionó para conseguir un equilibrio multiétnico entre los empleados – como la judicatura y, con desigual resultado, la policía–, con frecuencia los centros de trabajo han seguido siendo monoétnicos. En general, no se ponen en práctica las disposiciones legales que prohíben la discriminación en el empleo, y las que promueven activamente una administración pública multiétnica.

Las legislaciones laborales y las disposiciones pertinentes en materia de compensación e indemnización por despido de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska intentan proporcionar reparación parcial a las víctimas de despidos discriminatorios. Sin embargo, esas disposiciones resultan insuficientes. Entre otros problemas, esas salvaguardias legales no se aplican a todos los trabajadores que perdieron su empleo a consecuencia de la discriminación, y las indemnizaciones, cuando se han concedido, han sido claramente inadecuadas y en general se consideran “simbólicas”. Igualmente importante es que los mecanismos para estudiar las demandas presentadas por ex trabajadores y para proporcionar indemnizaciones o son demasiado limitados o simplemente no existen. La gran mayoría de las demandas siguen pendientes de resolución.

La comunidad internacional ha invertido recursos y esfuerzos considerables para revocar los efectos de la “limpieza étnica” en Bosnia y Herzegovina, promoviendo mecanismos para la puesta en práctica de las decisiones sobre restitución de viviendas y propiedades, y proporcionando ayuda económica para la reconstrucción de las propiedades dañadas. A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años para promover prácticas de

empleo justas, que sin duda han dado algunos resultados positivos, los agentes internacionales que están colaborando en el proceso de estabilización y reconstrucción de Bosnia y Herzegovina después de la guerra parecen haber adoptado una postura “más suave” a la hora de invertir los efectos de la discriminación étnica en el lugar de trabajo. Esto es especialmente cierto con respecto a los derechos de las víctimas de discriminación en el empleo en el pasado, cuya realización ha sido relegada a un segundo plano ya que al parecer se considera un desincentivo a la inversión directa extranjera, tan necesaria. De hecho, la comunidad internacional, a través de la Oficina del Alto Representante, ha intervenido para *reducir* la cantidad abonable en concepto de indemnización a los trabajadores que fueron víctimas de discriminación en tiempo de guerra en la República Srpska.

La economía de Bosnia y Herzegovina sigue sufriendo los efectos negativos de la guerra y del colapso de Yugoslavia, que tuvo como resultado una drástica disminución del rendimiento económico. En este contexto, Amnistía Internacional reconoce la importancia de promover el crecimiento económico, que debería contribuir a mejorar el disfrute de los derechos humanos. La organización cree que la eliminación de la discriminación en el empleo debería formar parte de cualquier estrategia que pretenda promover la recuperación económica de Bosnia y Herzegovina. Sin embargo, incluso en aquellos casos en que pudiera parecer que los beneficios del desarrollo económico compensan el coste de garantizar el respeto a los derechos humanos, la organización cree que el crecimiento económico no puede conseguirse a expensas de los derechos humanos. Esto significa que todas las víctimas de discriminación en el empleo en tiempo de guerra deberían tener acceso a reparación, en forma de restitución, indemnización, satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición.

El temor a que el pago de las indemnizaciones adecuadas pueda suponer una carga económica desproporcionada para los nuevos empresarios no constituye una razón válida para no considerar las diversas soluciones posibles, muchas de las cuales no requieren grandes inversiones económicas. Al cumplir su obligación de proporcionar un recurso efectivo por las violaciones del derecho al trabajo, las autoridades de Bosnia Herzegovina, de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska deberían poder contar con el apoyo de aquellos elementos de la comunidad internacional que se hallen en disposición de ofrecer asistencia, suministrando apoyo y recursos para el establecimiento de un sistema eficaz de reparaciones, que incluya, por ejemplo, la creación de fondos permanentes para indemnizar a los trabajadores –y a sus familias– afectados por las políticas de discriminación en el empleo aplicadas en tiempo de guerra. Tal apoyo no es un acto de caridad, sino una obligación en virtud del derecho internacional de derechos humanos.²¹⁹

Amnistía Internacional también insiste con firmeza en que, aunque la obligación principal de garantizar la protección de los derechos humanos corresponde al Estado, las empresas privadas también tienen la responsabilidad de erradicar la discriminación étnica en su ámbito de influencia y, por tanto, deberían poner en práctica políticas dirigidas a eliminar la discriminación en las prácticas de contratación y en el lugar de trabajo.

²¹⁹ Artículo 56 de la Carta de las Naciones Unidas; artículo 2.1 del PIDESC.

Como pone de relieve el caso de las minas de Ljubija, los despidos discriminatorios realizados durante la guerra fueron en muchos casos el primer paso de agresivas campañas de “limpieza étnica” que incluyeron homicidios, traslados forzosos y deportaciones. En esos casos, los esfuerzos para hacer valer los derechos de los trabajadores despedidos de modo impropio deberían formar parte de un empeño más amplio para conseguir que se haga justicia a las víctimas de crímenes de guerra y de crímenes de lesa humanidad, y a sus familiares. Muchos de los trabajadores que habían trabajado en las minas de Ljubija, por ejemplo, fueron posteriormente víctimas de homicidio o enterrados en fosas comunes situadas en el complejo minero. Algunos de los edificios de la explotación fueron utilizados como lugares de detención para personas no serbias y en ellos se perpetraron crímenes horribles, incluidos homicidios masivos y tortura. Informes dignos de crédito señalan la existencia dentro del complejo minero de fosas comunes que no han sido excavadas aún, y que contienen los restos de víctimas no serbias de la región de Prijedor.

En aquellos casos –como en el de la reanudación de las operaciones de las minas de Ljubija– en los que la actividad económica pueda destruir pruebas de crímenes de guerra y crímenes de lesa humanidad, o suponer un obstáculo para la realización de los derechos de las víctimas de graves violaciones de derechos humanos cometidas durante la guerra y de sus familiares, las autoridades tienen el deber de adoptar las medidas necesarias para garantizar que las prioridades económicas no se anteponen a la justicia para las víctimas.

Recomendaciones

Amnistía Internacional hace un llamamiento a las autoridades de Bosnia y Herzegovina para que:

- garanticen la aprobación y puesta en práctica de un código laboral de ámbito estatal, que prohíba cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo, incluyendo las prácticas de contratación, despidos, promoción profesional y nivel salarial;
- adopten un plan de acción integral y coherente para abordar la discriminación en el acceso al empleo y para garantizar la plena reparación, incluyendo restitución, compensación, satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición, a todas las víctimas de discriminación en el disfrute del derecho al empleo;
- respondan sin demora a las Observaciones individuales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en relación con el Convenio núm. 111 de la OIT relativo a la prohibición de la discriminación en el lugar de trabajo, con una investigación y un informe detallado sobre las fábricas de Aluminij y Soko en Mostar y las minas de Ljubija cerca de Prijedor.

Amnistía Internacional hace un llamamiento a las autoridades de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska para que:

- pongan en práctica plenamente la normativa laboral existente y las decisiones del Tribunal Constitucional que abordan y prohíben la discriminación en general y la discriminación en el acceso al empleo en particular;
- adopten medidas concretas tendentes a eliminar la discriminación en las prácticas de contratación, despidos, promoción profesional y nivel salarial tanto en la administración pública como en el sector privado;
- conciban y pongan en práctica medidas especiales o planes de “acción afirmativa” para incrementar la representación en la fuerza laboral de las personas retornadas pertenecientes a minorías étnicas, tanto en la administración pública como en el sector privado; tales medidas pueden incluir el establecimiento de cuotas;
- introduzcan programas de formación y educación profesional para trabajadores retornados y miembros de minorías que hayan estado en situación de desempleo durante largo tiempo, por haber sido víctimas de un despido improcedente, por haber sido incluidos en una lista de espera, o por otros motivos;
- supervisen la puesta en práctica de las disposiciones contra la discriminación mediante la compilación, análisis y publicación de información estadística y de otro tipo sobre la composición étnica de la fuerza laboral, tanto en la administración pública como en el sector privado, entre otras medidas;
- reformen las actuales disposiciones legales en materia de empleo para garantizar que todos los trabajadores que fueron víctimas de despidos improcedentes o fueron incluidos en una lista de espera, comprendidos los que no han podido solicitar indemnización en virtud de las actuales disposiciones, tengan acceso a una reparación plena que incluya restitución, compensación, satisfacción, rehabilitación y garantías de no repetición;
- en particular, garanticen que esa reparación cubre todas las violaciones de derechos humanos sufridas por las víctimas de discriminación y, cuando proceda, por las personas a su cargo, incluyendo abusos tales como la discriminación en la realización de los derechos de pensión, de otras formas de asistencia social y en el acceso a la asistencia médica;
- reformen las actuales disposiciones legales en materia de empleo para garantizar que las indemnizaciones abonables a las víctimas de discriminación en el acceso al empleo en el pasado cubren adecuadamente todas las violaciones de derechos humanos sufridas por las víctimas de discriminación y, cuando proceda, por las personas a su cargo;
- garanticen que los organismos públicos encargados de estudiar las solicitudes de compensaciones e indemnización por despido en casos de despidos e inclusiones en lista de espera durante la guerra, entre ellas las actuales comisiones encargadas de la puesta en práctica de los artículos 143 y 152 de las leyes laborales de la Federación de

Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska, disponen de los recursos materiales y de otro tipo necesarios para realizar sus actividades con rapidez y eficacia;

- garanticen que la privatización de empresas de propiedad pública se lleva a cabo de un modo respetuoso con los derechos humanos, sin discriminación y con pleno respeto al derecho de todos los trabajadores –incluidos aquellos que fueron víctimas de despidos improcedentes o incluidos en una lista de espera– a la negociación colectiva y a otras demandas;
- garanticen que la actividad económica no resulta en la ocultación o destrucción de pruebas de crímenes de guerra o crímenes contra la humanidad, y, por tanto, que no dificulta en modo alguno la investigación penal de esos crímenes y la adecuada conmemoración de las víctimas.

Amnistía Internacional hace un llamamiento a los miembros de la comunidad internacional que se encuentran en disposición de ayudar o ya están ayudando a Bosnia y Herzegovina en el proceso de estabilización y reconstrucción después de la guerra, incluida la Oficina del Alto Representante, la OSCE, los organismos de la ONU pertinentes, la Unión Europea, el Banco Mundial y otros Estados que están trabajando en Bosnia y Herzegovina a través de la cooperación internacional o indirectamente a través de organizaciones intergubernamentales, para que:

- continúen y redoblen sus esfuerzos para promover políticas y prácticas de empleo equitativas, en cooperación con las autoridades y empresas locales, a través de un plan de acción integral y coherente para abordar la discriminación en el acceso al empleo;
- vigilen la puesta en práctica de las políticas contra la discriminación y utilicen su autoridad e influencia para garantizar que las autoridades locales combaten activamente la discriminación étnica en el empleo;
- participen activa y positivamente en los esfuerzos para encontrar una solución al problema de los ex trabajadores que fueron víctimas de despidos improcedentes o que fueron incluidos en una lista de espera por motivos étnicos, mediante la concesión de ayuda económica y de otro tipo para la formación y compensación a estos trabajadores, entre otras medidas.

Amnistía Internacional hace un llamamiento a la dirección de Aluminij, New Ljubija Mines y otras empresas de Bosnia y Herzegovina para que:

- garanticen la igualdad de oportunidades y de trato, tal y como prevén la legislación nacional pertinente y las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas, con el objeto de eliminar la discriminación en el empleo por el motivo que sea;

- vigilen la puesta en práctica de las medidas para combatir la discriminación, mediante la compilación y mantenimiento de información estadística y de otro tipo sobre la composición étnica de la fuerza laboral;
- participen en un diálogo constructivo con los sindicatos que representan a los trabajadores actuales, así como con los sindicatos y asociaciones de trabajadores despedidos durante la guerra, para promover la no discriminación;
- garanticen que las plazas vacantes se anuncian de modo que tengan conocimiento de ellas los miembros de todas las comunidades, incluidos ex trabajadores, refugiados y personas desplazadas que huyeron de la región donde opera la empresa y que siguen desplazadas;
- proporcionen formación a los ex trabajadores que fueron despedidos o incluidos en una lista de espera y desean volver a ser contratados;
- promuevan y fomenten una cultura de diálogo y tolerancia interétnicos y adopten una política de intolerancia hacia cualquier forma de hostigamiento por motivos étnicos;
- contraten a una persona cuyo cometido sea recibir las denuncias de hostigamiento y discriminación en el lugar de trabajo, y garantizar que se emprenden las acciones adecuadas cuando tales denuncias se hayan confirmado;
- presten su cooperación plena e incondicional a las autoridades pertinentes en cualquier investigación sobre crímenes de guerra y crímenes contra la humanidad cuando el lugar donde se ubica la empresa o sus instalaciones hayan sido el escenario o contengan indicios de tales crímenes, o puedan albergar fosas comunes, o cuando se hayan recibido denuncias de que la dirección de la empresa en tiempo de guerra pudo estar implicada en los crímenes o en su encubrimiento.

Amnistía Internacional hace un llamamiento a la dirección de Mittal Steel y de otras empresas internacionales que hayan invertido significativamente en Bosnia y Herzegovina, o sean importantes socios comerciales de empresas de Bosnia y Herzegovina, para que:

- garanticen que las disposiciones en materia de discriminación pertinentes de las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas se aplican en todos los contratos y otros acuerdos con sus socios comerciales en Bosnia y Herzegovina, incluidas empresas donde hayan invertido, filiales, proveedores y empresas subcontratadas, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato;
- exijan que sus socios empresariales en Bosnia y Herzegovina, incluidas empresas donde hayan invertido, filiales, proveedores y empresas subcontratadas, pongan en práctica las disposiciones en materia de discriminación pertinentes de las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas y otras recomendaciones de Amnistía Internacional (descritas *supra*) para combatir la discriminación étnica en el empleo;

-
- proporcionen formación a la dirección local de sus empresas filiales en Bosnia y Herzegovina y a las empresas en las que hayan invertido, y proporcionen información y ejemplos de buenas prácticas al resto de sus socios comerciales en Bosnia y Herzegovina, para promover la adhesión a los principios de diversidad cultural y no discriminación.

Apéndice: Tratados y otras normas internacionales y regionales

El artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

El derecho al trabajo y a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo se recoge de un modo más explícito en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado por la Asamblea General en 1966.²²⁰ Todos los Estados Partes en dicho pacto reconocen, según el artículo 6.1, “el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Además, el artículo 2.2 del PIDESC estipula que los Estados Partes deben “garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.²²¹

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General N° 18 sobre el artículo 6 del PIDESC, estableció que entre las “obligaciones básicas” de los Estados en virtud del artículo 6 se encuentra la de garantizar “el derecho de acceso al empleo, en especial por lo que respecta a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, de forma que ello les permita llevar una

²²⁰ Bosnia y Herzegovina entró a formar parte del PIDESC al suceder a la República Federativa Socialista de Yugoslavia el 1 de septiembre de 1993. El PIDESC aparece citado en el Anexo I de la Constitución de Bosnia y Herzegovina como uno de los acuerdos de derechos humanos adicionales que debe aplicarse en Bosnia y Herzegovina.

²²¹ El artículo 2.1 del PIDESC también exige a los Estados Partes que adopten “medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

existencia digna”²²² y evitar “las medidas que tengan como resultado el aumento de la discriminación y del trato desigual en los sectores público y privado de las personas y grupos desfavorecidos y marginados o que debiliten los mecanismos de protección de dichas personas y grupos”. El Comité también observó que “[s]on muchas las medidas, como la mayoría de las estrategias y los programas destinados a eliminar la discriminación en cuanto al empleo [...], que se pueden aplicar con consecuencias financieras mínimas mediante la promulgación, modificación o revocación de leyes o [...] la difusión de información” y que “aun en tiempo de limitaciones graves de recursos, se debe proteger a las personas y grupos desfavorecidos y marginados mediante la adopción de programas específicos de relativo bajo costo”.²²³

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial²²⁴ establece que los Estados Partes están obligados a prohibir y eliminar “la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico” (artículo 5). Los Estados Partes deben prevenir, prohibir y eliminar la discriminación, también en lo que se refiere al “derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria” (artículo 5.e.i). En la Recomendación general XX sobre el artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial observó que:

El Estado Parte protegerá los derechos y las libertades a que se hace referencia en el artículo 5 y otros derechos análogos. Esa protección se obtendrá de diversos modos, bien valiéndose de instituciones públicas o mediante las actividades de entidades privadas. En todo caso, el Estado Parte interesado está en la obligación de garantizar la aplicación efectiva de la Convención y de informar al respecto, de conformidad con el artículo 9. En la medida en que las prácticas de las instituciones privadas influyan en el ejercicio de los derechos o en la disponibilidad de oportunidades, el Estado Parte

²²² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *El derecho al trabajo. Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general N° 18*, Doc. ONU: E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005.

²²³ *Ibíd.*

²²⁴ Bosnia y Herzegovina entró a formar parte de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial al suceder a la República Federativa Socialista de Yugoslavia el 16 de julio de 1993. La Convención aparece citada en el Anexo I de la Constitución de Bosnia y Herzegovina como uno de los acuerdos de derechos humanos adicionales que debe aplicarse en Bosnia y Herzegovina.

*debe garantizar que el resultado de estas prácticas no tenga como finalidad ni como efecto crear o perpetuar la discriminación racial.*²²⁵

El artículo 2.2 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial también exige a los Estados Partes que tomen, “cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica, cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales”.

El Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Convenio núm. 111)²²⁶ de 1958 de la OIT prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo. En virtud del artículo 2 del Convenio núm. 111, los Estados Partes deben “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”. La Constitución de la OIT, que gobierna el funcionamiento de los órganos de la organización, en su artículo 24 prevé la posibilidad de que las organizaciones profesionales de empleadores o de trabajadores dirijan reclamaciones a la Oficina Internacional del Trabajo²²⁷ en las que se alegue “que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte”.

El Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Convenio Europeo de Derechos Humanos) prohíbe la discriminación en el goce de los derechos en él reconocidos (artículo 14). El Protocolo núm. 12 al Convenio Europeo contiene una prohibición general de la discriminación en el goce de cualquier derecho establecido por ley (artículo 1).²²⁸ El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha resuelto que una diferencia en el trato supone una violación del artículo 14 del Convenio Europeo cuando se compruebe que otras personas en una situación análoga o similar disfrutaban

²²⁵ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, *Recomendación general N° XX relativa al artículo 5 de la Convención*, sobre la aplicación no discriminatoria de los derechos y deberes, Doc. ONU: A/51/18, 15 de marzo 1996.

²²⁶ Bosnia y Herzegovina es un Estado Parte desde el 2 de junio de 1993.

²²⁷ Entre las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo se encuentran “la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración” (Article 10[1] de la constitución de la OIT).

²²⁸ Bosnia y Herzegovina entró a formar parte del consejo de Europa en abril de 2002 y ratificó el Convenio Europeo de Derechos Humanos en julio de 2002, lo que permite a sus ciudadanos presentar demandas ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El Protocolo N°12 al Convenio Europeo de Derechos Humanos fue ratificado por Bosnia y Herzegovina en 2003 y entró en vigor el 1 de abril de 2005.

de trato preferente, y que no existe una justificación razonable u objetiva para esta distinción.²²⁹

El Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales²³⁰ prohíbe toda discriminación fundada sobre la pertenencia a una minoría nacional (artículo 4.1). Los Estados Partes en particular deben “adoptar, cuando sea necesario, medidas adecuadas con el fin de promover, en todos los campos de la vida económica, social, política y cultural, una plena y efectiva igualdad entre las personas pertenecientes a una minoría nacional y las pertenecientes a la mayoría. A este respecto, tendrán debidamente en cuenta las condiciones específicas de las personas pertenecientes a las minorías nacionales (artículo 4.2).

²²⁹ Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *The National & Provincial Building Society, the Leeds Permanent Building Society and the Yorkshire Building Society v. The United Kingdom* de 23 de octubre 1997, (117/1996/933-935), párrafo 88.

²³⁰ Del que Bosnia y Herzegovina forma parte desde 2000.