

AMNISTÍA INTERNACIONAL

COMUNICADO DE PRENSA

Índice AI: EUR 63/002/2006 (público)

Servicio de Noticias: 002/2006

<http://web.amnesty.org/library/Index/ESLEUR630022006>

No publicar antes de las 00:01 horas GMT del 26 de enero de 2006

Bosnia y Herzegovina: La discriminación generalizada bloquea el retorno de los refugiados

Durante la guerra quisimos mantener la fábrica en marcha a pesar de que la estaban bombardeando. Pero después [la dirección de Aluminij] nos despidió porque éramos serbios o musulmanes.

Nebojša Spajic, ex empleado de la fábrica Aluminij

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.

Beisa Hadžibajramovic, ex empleado de las minas de Ljubija

La discriminación en el empleo sigue siendo uno de los obstáculos más graves para el retorno de los refugiados y de los desplazados internos a sus hogares en Bosnia y Herzegovina, ha declarado hoy (26 de enero) Amnistía Internacional.

"Diez años después de la firma del acuerdo de paz de Dayton, las autoridades de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska siguen sin abordar las violaciones de los derechos humanos de los trabajadores", manifestó Omer Fisher, investigador de Amnistía Internacional sobre Bosnia y Herzegovina.

En su último informe, titulado *Bosnia and Herzegovina - Behind closed gates: ethnic discrimination in employment*, Amnistía Internacional pone de relieve que se sigue discriminando a los trabajadores de las minorías étnicas en aspectos como la igualdad en el acceso al trabajo, a las indemnizaciones y a otras formas de reparación por despido injusto.

La guerra librada entre 1992 y 1995 entre los tres principales grupos étnicos de lo que hoy es Bosnia y Herzegovina (musulmanes, serbios y croatas de Bosnia) se cobró la vida de decenas de miles de personas y expulsó a millones de habitantes lejos de sus casas. Decenas de miles de trabajadores de estos territorios fueron discriminados y despedidos injustamente debido a su etnia. Los despidos discriminatorios fueron en muchos casos el primer paso de agresivas campañas de "limpieza étnica" que incluyeron homicidios, traslados forzosos y deportaciones.

El Acuerdo de Dayton, y concretamente su Anexo 7, sobre refugiados y desplazados, reconoce expresamente el derecho al retorno como remedio a las violaciones de derechos humanos provocadas por los traslados o deportaciones ilegales y también como medio de invertir los efectos de la "limpieza étnica". En los diez años transcurridos desde que finalizó la guerra, casi la mitad de los dos millones de personas desplazadas por el conflicto ha regresado a sus hogares.

"Cuando vuelven a sus casas, los retornados pertenecientes a una minoría suelen tener que luchar para superar una discriminación persistente y endémica en el acceso al empleo," afirmó Omer Fisher.

"Sin trabajo, muchos retornados no pueden garantizar ni mantener un nivel de vida adecuado y, ante la miseria, muchos deciden volver a su zona de desplazamiento o trasladar ahí su residencia para poder seguir trabajando. Otros emigran en busca de trabajo."

El derecho a no ser discriminado, que incluye el disfrute del derecho al trabajo, está consagrado en varias normas y tratados internacionales de derechos humanos de los que es parte Bosnia y Herzegovina. Las leyes laborales de la Federación de Bosnia y Herzegovina y de la República Srpska prohíben la discriminación en el empleo. También contienen disposiciones que prevén indemnizar a las víctimas de despidos discriminatorios. Sin embargo, estas disposiciones siguen siendo insuficientes. Entre otros problemas, estas protecciones legales no se aplican a todos los trabajadores que perdieron su empleo como consecuencia de la discriminación, y la indemnización, cuando se concede, es manifiestamente insuficiente y se considera, en general, "simbólica". Igual importancia tiene el hecho de que no existen mecanismos para tramitar las reclamaciones de ex trabajadores y conceder indemnizaciones, o que dichos mecanismos son demasiado limitados. La inmensa mayoría de las reclamaciones sigue pendiente de resolución.

En los casos de trabajadores despedidos injustamente por su origen étnico de empresas de propiedad estatal, el Estado no ha respetado el principio de la no discriminación en el disfrute del derecho al trabajo. En el caso de las personas despedidas de empresas privadas el Estado no ha protegido a los trabajadores de la discriminación. En todos los casos, los trabajadores que fueron despedidos de forma discriminatoria tienen derecho a una reparación plena de las violaciones de derechos humanos sufridas.

Casos

Fábrica de aluminio Aluminij, de Mostar (Federación de Bosnia y Herzegovina)

Antes de la guerra, Aluminij era una de las mayores empresas de propiedad estatal de Yugoslavia. Durante y después de la guerra, se despidió injustamente a los trabajadores no croatas debido a su origen étnico. 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 pasó de ser una empresa con un número significativo de empleados de cada una de las tres principales comunidades, a convertirse en una empresa con una mano de obra en su inmensa mayoría croata.

Minas de hierro de Ljubija, cerca de Prijedor (República Srpska)

Al iniciarse la guerra, la empresa, en aquel entonces propiedad del Estado, quedó bajo el control de las autoridades serbo bosnias de facto. La nueva dirección de las minas de Ljubija discriminó sistemáticamente al menos a 2.000 trabajadores no serbios, despidiéndolos en masa, sólo debido a su etnia. Miles de musulmanes y croatas bosnios de la zona, entre los que, según los informes, había ex trabajadores de las minas, fueron trasladados al campo de detención de Omarska, situado en el complejo minero. En Omarska se cometieron torturas y homicidios masivos. Los trabajadores despedidos injustamente de Ljubija no han sido readmitidos en sus puestos de trabajo, ni se les han ofrecido otras formas de reparación. En 2004, la empresa internacional LNM Holdings (ahora parte de Mittal Steel) firmó un acuerdo de empresa conjunta para establecer una nueva compañía, New Ljubija Mines, el 51% de la cual es propiedad del inversor extranjero.

Información complementaria

El Acuerdo Marco General de Paz en Bosnia y Herzegovina (Acuerdo de Dayton) estableció dos entidades semiautónomas en el país, la Federación de Bosnia y Herzegovina y la República Srpska. Tras finalizar la guerra, la comunidad internacional ha seguido ejerciendo una influencia significativa en el proceso político de Bosnia y Herzegovina, como parte de la aplicación civil del Acuerdo de Dayton, encabezada por un alto representante con amplias facultades.

Véase: *Bosnia and Herzegovina: Behind closed gates: ethnic discrimination in employment* (Índice AI: EUR 63/001/2006)

<http://web.amnesty.org/library/index/engeur630012006>

Documento público

Si desean más información pónganse en contacto con la oficina de prensa de Amnistía Internacional en Londres, llamando al número + 44 20 7413 5566, o visiten <http://news.amnesty.org>. Para los documentos y comunicados de prensa traducidos al español consulten <http://web.amnesty.org/library/esindex>.